

”KAIKKI SAMASSA LIEMESSÄ”

Tutkimusraportti Hakunilan seurakunnan rippikoulutyön
kehittämispäivistä

Hanna Lindholm

Opinnäytetyö, kevät 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu,

Diak Etelä, Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön

suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + Kirkon nuo-

risotyönohjaajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Lindholm, Hanna. "Kaikki samassa liemessä" Tutkimusraportti Hakunilan seurakunnan rippikoulutyön kehittämispäivistä. Järvenpää, kevät 2010, 57 s., 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Järvenpää. Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyöntekijän virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena oli etsiä, tulkita ja kuvata Hakunilan seurakunnan rippikoulutyöhön vuonna 2009 osallistuneiden rippikoulutyöntekijöiden ja ohjaavien isosten merkityksellisiä kokemuksia rippikoulutyön kehittämiseksi Hakunilan seurakunnassa. Aihe opinnäytetyöhön saatiin Hakunilan seurakunnan rippikoulutyön papilta.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin toteuttamalla Hakunilan seurakunnassa kaksi erillistä kehittämispäivää. Toinen päiväistä järjestettiin rippikoulutyöntekijöille ja toinen ohjaaville isosille. Kehittämispäivät koostuivat erilaisista ryhmässä tehtävistä harjoitteista. Harjoitteet toteutettiin toiminnallisia menetelmiä apuna käyttäen. Päivien aikana tapahtunutta toimintaa havainnointiin. Osallistujilta kerättiin palautetta kehittämispäivistä.

Rippikoulutyöntekijät ja ohjaavat isokset kokivat rippikoulun kehittämispäivän tarpeelliseksi. Oman ja koko rippikoulutyön kehittäminen nähtiin tärkeänä asiana.

Asiasanat: kvalitatiivinen tutkimus, rippikoulu, palaute, toiminnalliset menetelmät

ABSTRACT

Lindholm, Hanna.

Research Report of the Development Days of Confirmation Schools in the Parish of Hakunila.

57 p., 5 appendices. Language: Finnish. Järvenpää, Spring 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to find, reveal and describe the main experiences of the confirmation school teachers and assistant teachers in the Parish of Hakunila. The goal was to enable the development of confirmation school work in the Parish of Hakunila. The subject for this thesis was given by the confirmation school priest.

The thesis was a qualitative research and its material was collected by implementing separate days of development for confirmation school teachers and assistant teachers in the Parish of Hakunila. These days were held in the fall of 2009. The days consisted of different kinds of group activities that were held by using functional methods. The days were observed and feedback was collected from the participants.

The confirmation school teachers and assistant teachers considered the days significant. The development of confirmation schools was seen necessary.

Keywords: qualitative research, confirmation school, feedback, functional methods

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Rippikoulu	8
2.1.1 Rippikoulutyöntekijä	10
2.1.2 Ohjaava isonen	11
2.2 Palautteen antaminen	12
2.3 Ryhmäpalaute	14
2.4 Toiminnalliset menetelmät	17
3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	21
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
4.1 Metodologiset lähtökohdat	22
4.2 Tutkimushenkilöt	23
4.3 Tutkimusaineiston hankinta	24
4.3.1 Rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivän kulku	24
4.3.2. Ohjaavien isosten kehittämispäivän kulku	27
4.3.3 Havainnointi	29
4.3.4 Laadullinen kysely rippikoulutyöntekijöille ja ohjaaville isosille	29
5 TUTKIMUSAINOSTON ANALYSOINTI	31
6 TUTKIMUSTULOKSET	32
6.1 Havainnointi	32
6.2 Kyselyt	33
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	38
8 POHDINTA	41
8.1 Tutkimuksen eettiset ratkaisut	41

8.2 Tutkimuksen validiteetti	42
9 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	50
LIITE 1 Kehittämispäivän kutsu	
LIITE 2 Mielikuvamatka	
LIITE 3 Ohjaavan isosen käyttöopas	
LIITE 4 Rippikoulutyöntekijöiden kysely kehittämispäivästä	
LIITE 5 Ohjaavien isosten kysely kehittämispäivästä	

1 JOHDANTO

Rippikoulua on pidetty Suomen evankelisluterilaisen kirkon lippulaivana jo pitkään. Rippikoulutyön arvon näkeminen koko kirkon tulevaisuuden kannalta tärkeänä on mahdollistanut rippikoulutyön pitkäjänteisen kehittämisen koko kirkon ja paikallisseurakuntien tasolla.

Vantaan Hakunilan seurakunnassa rippikoulutyössä mukana olleilta työntekijöiltä on perinteisesti kerätty vuosittain palautetta kuluneesta rippikouluvuodesta. Vuonna 2008 tätä palautetta varten oli varattu tunti yhteistä aikaa. Tuon tunnin aikana oli pohdittu menneitä rippikouluja: mitä niissä oli opittu ja millaista tukea työssä jatkossa kaivattaisiin. Seurakunnan rippikoulutyön pappi koki kuitenkin, että palautetta olisi tarpeellista kerätä enemmänkin ja toiminnallisemmin. Erillistä palautepäivää ohjaaville isosille ei varsinaisesti ole aiemmin ollut. Heille on syksyn alussa kiitoksena usein tarjottu esimerkiksi pitsat ja niiden syömisen lomassa on vähän jutusteltu rippikouluista. Ohjaavan isosen pitäisi Hakunilan seurakunnan rippikoulutyön paikallissuunnitelman (2008) mukaan olla osa rippikoulutyön työntekijätiimiä, joten koin, että palautteen kerääminen heiltä on yhtä tärkeää kuin muiltakin rippikoulutyöntekijöiltä.

Hakunilan seurakunta on oma kotiseurakuntani, ja siellä olen itse käynyt rippikouluni, kouluttautunut ja toiminut isosena sekä ohjaavana isosena ja myöhemmin rippikoulutyöntekijänä. Opinnäytetyöprosessia aloittaessani tein Hakunilan seurakuntaan nuorisotyönohjaajan sijaisuutta ja olin mukana kolmen rippikoulun toteutuksessa. Koen tuntevani Hakunilan seurakunnan tavat ja käytännöt mutta en ole koskaan ollut mukana rippikoulutyöntekijöiden palautteen keräämisessä, vaikka työntekijänä olenkin rippikoulussa mukana ollut. Hakunilan seurakunnan mottona on pitkään ollut ajatus seurakunnasta ilon ja toivon yhteisönä. Tähän on aina vahvasti liitetty mukaan uuden kehittäminen ja rohkea kokeileminen. Mitä enemmän aihetta mietin, sitä tärkeämmäksi koin, että rippikoulutyöntekijöillä olisi tilaisuus päästä purkamaan omaa rippikouluvuottaan ja sen mukanaan tuomia kokemuksia.

Toiminnallisia menetelmiä apuna käyttäen tilaisuudesta voitaisiin saada mielekkäämpi ja monipuolisempi. Ehkä osaltaan leikinkin keinoin pystyttäisiin löytämään jotakin sellaista, mitä pelkästään suullista tai kirjallista palautetta kerätessä ei olisi mahdollista saada.

Järjestin vuoden 2009 syksyllä Hakunilan seurakunnassa kaksi erillistä kehittämispäivää. Toinen kehittämispäivistä oli rippikoulutyöntekijöille ja toinen ohjaajille isosille. Havannoin päivien kulkua ja niiden aikana tapahtuneita tilanteita. Päivien jälkeen lähetin osallistujille kyselyn päivän onnistumisesta ja merkityksestä heille.

Hakunilan seurakunnan rippikoulutyön pappi halusi lisäksi kerätä jokaisesta rippikoulusta ryhmäkohtaista kirjallista palautetta. Lomakkeen kysymykset jakautuivat neljään osaan: ensimmäisessä osassa keskityttiin rippikouluryhmään ja sen ohjaaja- ja isostiimiin, toisessa rippikoulun aikana käytettyihin materiaaleihin, kolmannessa rippikouluryhmien yhteisiin opetustilanteisiin ja viimeisessä osiossa oli varattu tilaa rippikoulutyön papille suunnattuun vapaaseen palautteeseen. Tätä palautetta ei kuitenkaan käsitellä tässä työssä.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Rippikoulu

Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa rippikoululla ja sen kehittämisellä on pitkät juuret. Ensimmäisen kerran rippikoulu-nimitystä on tiettävästi käytetty 1730-luvulla, vaikka saman suuntaista opetusta olikin annettu jo pitkään aikaisemminkin. Vuonna 1740 Turun tuomiokapituli määritteli rippikoulun pakolliseksi kaikkiin hiippakunnan seurakuntiin. Tämän jälkeen rippikoulu oli keskustelun ja kehittämisen kohteena pitkään. Kuitenkin vasta vuonna 1919 Suomen evankelisluterilaisen kirkon piispankokous kehotti tuomiokapituleja antamaan seurakunnille ohjesäännöt rippikouluja koskien. Tämän jälkeen rippikouluja on pyritty kehittämään säännöllisesti. (Pruuki 2010, 39–44.)

Paikallisseurakuntien rippikoulunpitoa ohjaava keskeisin asiakirja on piispankokouksen hyväksymä rippikoulusuunnitelma. Tällä hetkellä voimassa oleva rippikoulusuunnitelma *Elämä-usko-rukous* on hyväksytty vuonna 2001. (Pruuki 2010, 13.) Suunnitelman mukaan rippikoulun vähimmäiskesto on puoli vuotta, ja suositeltu opetuksen tuntimäärä on yhteensä 80 tuntia. Sisällöllisesti rippikoulun keskeiset aihealueet ovat rippikoulusuunnitelman nimen mukaisesti elämä, usko ja rukous. Jokaisen paikallisseurakunnalle jää kuitenkin vastuu siitä, miten nämä aihealueet toteutuvat opetuksessa. (Rippikoulusuunnitelma 2001.)

Rippikoulusuunnitelman määrittää rippikoulun yleistavoitteeksi sen, että

nuori vahvistuu siinä uskossa kolmiyhteiseen Jumalaan, johon hänet on pyhässä kasteessa otettu, kasvaa rakkaudessa lähimmäiseen ja elää rukouksessa ja seurakuntayhteydessä. (Rippikoulusuunnitelma 2001).

Vantaan seurakuntayhtymään kuuluva Hakunilan seurakunta on perustettu vuonna 1985. Se käsittää alueekseen Itä-Vantaalla olevan Suur-Hakunilan. Suur-Hakunilaan kuuluu kaksi suurta lähiötä: Hakunila ja Länsimäki. Lisäksi

alueeseen kuuluu pienempiä asuinalueita, joita ovat Kuninkaanmäki, Itä-Hakkila, Nissas, Kaskela, Vaarala ja Rajakylä. Seurakunnan alueella on kolme yläkoulu: Sotungin yläkoulu, Hakunilan yläkoulu ja Länsimäen yläkoulu. Suurin osa Hakunilan seurakunnan rippikoululaisista käy jotain näistä kolmesta koulusta. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.)

Hakunilan seurakunnassa rippikoulut työllistivät vuonna 2009 työntekijöitä yhteensä kolmeentoista rippikouluun. Työntekijöistä osa teki useamman kuin yhden rippikoulun vuoden aikana. Rippikoulu kestää muodosta riippumatta noin puoli vuotta. Siihen sisältyvät rippikoulun ryhmätapaamisten, mahdollisen leirijakson ja konfirmaation lisäksi paljon muutakin. Työntekijän näkökulmasta rippikoulun puitteissa tehdään varsinaisen opetuksen lisäksi myös paljon suunnittelua, tiimiytymistä ja tiimiyttämistä. Työntekijät pitävät myös yhteyttä rippikouulaisten vanhempiin. Rippikoulutyön työntekijätiimeihin kuuluu myös rippikoulutyön avustaja eli ohjaava isonen. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.) Hakunilan seurakunnan rippikouluissa oli vuonna 2009 mukana yhteensä 29 rippikoulutyöntekijää ja yhdeksän ohjaavaa isosta.

Koko Vantaalla rippikouluun osallistui vuonna 2006 81 prosenttia ikäryhmästä. Hakunilan seurakunnan alueella rippikouluihin osallistui tuolloin 71 prosenttia ikäluokasta. Tuolloin Hakunilan alueella asuneista 15-vuotiaista yksi kahdeksasta oli maahanmuuttaja, mikä osaltaan selittää alhaista osallistujamäärää muuhun Vantaaseen verrattuna. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.) Vuonna 2009 seurakuntaan kuului yhteensä 295 rippikouluikäistä eli vuonna 1994 syntynyttä nuorta. Osa seurakunnan nuorista osallistui muiden seurakuntien tai järjestöjen rippikouluihin. Vastaavasti Hakunilan seurakunnan rippikouluihin osallistui myös kirkkoon kuulumattomia ja muiden seurakuntien jäseniä. Hakunilan seurakunnassa pidettiin vuonna 2009 yhteensä 13 rippikoulua, joissa opiskeli yhteensä 276 nuorta. Näistä rippikouluista yksi oli iltarippikoulu, kaksi päivärippikoulua ja loput leiririppikouluja, joiden leiriosuus järjestettiin koulujen hiihto- tai kesälomalla. Näiden lisäksi järjestöjen rippikouluihin meneville nuorille järjestettiin niin sanottu yhteisjakso, johon osallistui 16 nuorta. (Hakunilan seurakunta 2009.)

2.1.1 Rippikoulutyöntekijä

Koko Suomen evankelisluterilaista kirkkoa koskeva rippikoulusuunnitelma korostaa rippikoulun olevan koko seurakunnan yhteinen tehtävä. Sen mukaan rippikoulua toteuttamassa tulisi olla kaikki seurakunnan työalat ja työntekijäryhmät, jotta rippikoulujen seurakunnallinen perusote säilyisi. (Rippikoulusuunnitelma 2001.) Moniammatillisella työntekijätiimillä mahdollistetaan eri työntekijöiden näkemysten, vahvuuksien ja lahjojen käyttö rippikouluissa. Samalla rippikoululaiselle annetaan mahdollisuus nähdä rippikoulun aikana muitakin aikuisia kristittyjä kuin pelkästään pappi ja nuorisotyöntekijä. Moniammatillisuus mahdollistaa jaetun asiantuntijuuden. Sen mukaan jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma erityisosaamisalueensa, mutta kukaan jäsenistä ei kuitenkaan ole asiantuntija kaikissa asioissa. Näin ollen yhteisön jäsenillä ei tarvitse olla kaikkea samaa tietoa ja taitoa, vaan jäsenet tukevat ja opettavat toinen toistaan. (Veninen 2007, 27.)

Vuoden 2001 rippikoulusuunnitelmassa korostetaan myös, että rippikoulun työntekijämäärän tulee olla suhteutettu ryhmäkokoon. Suosituksen mukaan jokaista alkavaa kymmentä nuorta kohden on oltava yksi työntekijä kokoaikaisesti läsnä. (Rippikoulusuunnitelma 2001.)

Jokaiseen Hakunilan seurakunnan rippikoulutyöntiimiin kuuluu pappi tai teologi ja kaksi seuraavista: nuorisotyönohjaaja, kanttori, diakoniatyöntekijä, lapsityönohjaaja, lastenohjaaja, lähetyssihteeri, aikuistyön sihteeri ja pyhäkoulutyön sihteeri. Lisäksi tiimiin kuuluu myös rippikoulutyön avustaja eli ohjaava isonen. Ohjaajatiimi pyritään muodostamaan ensisijaisesti niin, että tiimistä löytyisi eriikäisiä ja koulutustaustaltaan erilaisia Hakunilan seurakunnan työntekijöitä. Käytännön syistä useissa tiimeissä on kuitenkin myös seurakunnan ulkopuolisia työntekijöitä. Nämä työntekijät palkataan ensisijaisesti seurakunnan kanssa kiinteästi yhteistyötä tekevästä Vantaan NMKY:stä ja seurakunnan luottamushenkilöistä. Tarpeen mukaan palkataan myös kirkon virkaan opiskelevia kausityöntekijöitä. Rippikoulutyön kokonaisuudesta vastaa rippikoulutyön pappi. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallisuunnitelma 2008.)

Jokaisella rippikoululla on oma johtajansa, joka vastaa oman rippikoulunsa kokonaisuudesta ja käytännön järjestelyistä. Johtajan vastuuseen kuuluvat myös ohjelma- ja turvallisuusvastuu rippikoulun aikana. Johtaja myös huolehtii, että tiimissä on turvallisuusvastaava, varaturvallisuusvastaava, ensiapuvastaava sekä isosista vastaava henkilö. Rippikoulun johtajan määrää seurakuntaneuvosto. Hakunilan seurakunnassa on todettu olevan luontevinta, että mahdollinen nuorisotiimin jäsen toimii johtajana, koska hänellä on kontakti isosiin. Hakunilan seurakunnan nuorisotiimiin kuuluvat nuorisotyönohjaajat, nuorisopastori, rippikoulupastori ja yksi kanttoreista. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.) Seurakunnan johtajamalli on siis ristiriidassa rippikoulusuunnitelman (2001) kanssa, jonka mukaan rippikoulun johtaja on pappi tai lehtori.

Hakunilan seurakunnassa rippikoulutiimin pappi tai teologi vastaa rippikoulun opetuksesta, vaikka johtajana olisi joku toinen työntekijä. Muut vastuut jakautuvat kaikkien tiimiläisten kesken. Turvallisuusvastaavan tehtävänä on täyttää rippikoulun turvallisuusasiakirja ja laatia turvallisuussuunnitelma. Ensiapuvastaava huolehtii rippikoululaisten, isosten ja ohjaajien ensiavusta ja tarvittaessa saattaa lisähoitoa tarvitsevat terveyskeskukseen tai sairaalaan. Isosista vastaava työntekijä huolehtii ohjaavan isosen kanssa isosten tarpeista koko rippikoulun ajan. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.)

2.1.2 Ohjaava isonen

Hakunilan seurakunnassa isosena voi pääsääntöisesti toimia henkilö, joka on käynyt seurakunnan oman isoskoulutuksen. Isosen tehtäviin kuuluu muun muassa pienryhmän vetäminen, hartauksien pitäminen, vapaa-ajanohjelmasta ja iltaohjelmasta huolehtiminen, päivystäminen, uimavalvonnassa avustaminen ja muu erikseen sovittu tekeminen. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.) Näiden tehtävien taustalla tulisi olla koko ajan pyrkimys luoda isosen ja rippikoululaisen välille luottamuksellinen suhde, johon rippikoululaiset voivat rippikoulun jälkeenkin tukeutua seurakunnasta omaa paikkaansa etsiessään (Sopivan kokoinen iso 2004). Koko ajan mielessä tulee pitää kuitenkin

se, että myös isokset ovat rippikoulussa oppimassa lisää kristillisestä uskosta ja elämästä, vaikka samalla ovatkin rippikoululaisille nuoren kristityn malli (Pruuki 2010, 83–84).

Kokeneesta isosesta voi tulla ohjaava isonen. Hakunilan seurakunnassa ohjaava isonen on vähintään samana vuonna kahdeksantoista vuotta täyttävä rippikoulutyön avustaja. Ohjaava isonen on myös rippikoulun ohjaajatiimin jäsen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ohjaava isonen osallistuu muiden ohjaajien tavoin rippikoulun suunnitteluun ja toteutukseen. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.)

Ohjaavan isosen tehtävänä on ohjata isosia tekemään omia tehtäviään rippikoulussa ja huolehtia näiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Hän valmistelee pienryhmätyöskentelyt, iltaohjelmat sekä vapaa-ajan toimintaa isosten kanssa. Täysi-ikäinen ohjaava isonen osallistuu uimavalvontaan muiden ohjaajien kanssa. Ohjaavalla isosella ei yleensä ole omaa pienryhmää rippikoululaisista, vaan isokset ovat ohjaavan isosen pienryhmä. Halutessaan ohjaavalla isosella on kuitenkin mahdollisuus saada omien kykyjensä mukaista opetusvastuuta. Ohjaava isonen on muiden työntekijöiden tavoin vaitiolovelvollinen rippikoulun yhteydessä saamiinsa tietoihin. (Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.)

2.2 Palautteen antaminen

Palaute on reaktiota siihen, miten palautetta saava on toiminut. Se voi olla sanallista tai välittyä ilman sanoja ilmeiden, eleiden, hiljaisuuden, äänensävyjen tai -painotusten kautta tahallisesti tai tahattomasti. (Venninen 2007, 34.) Palaute voi olla luonteeltaan myönteistä tai korjaavaa. Myönteinen palaute kohdistuu henkilön positiivisiin kykyihin, ominaisuuksiin, lahjoihin, persoonallisuuteen, luonteeseen tai johonkin onnistuneeseen tekemiseen. Korjaavan palautteen tulisi persoonan ominaisuuksien sijaan keskittyä pääsääntöisesti henkilön tekemisiin. Myönteisellä palautteella voidaan vaikuttaa myönteisesti sekä yksilöön

että yhteisöön. Sen avulla voidaan vahvistaa yksilön itsetuntoa, uskallusta kehittää itseään, itsetuntemusta ja työmotivaatiota. Samalla kehittyy sekä palautteen antajan että vastaanottajan kyky nähdä toisissa hyviä puolia ja siten se myös kasvattaa heidän kykyään kohdata korjaavaa palautetta. Korjaavan palautteen antamisen perusteena voidaan pitää ihmisarvoa ja siitä nousevaa ihmisen kunnioittamista. Korjaavaa palautetta annettaessa palautteen antaja ilmaisee kunnioitusta palautteen saajaa kohtaan. Samalla palautteen saajalle annetaan mahdollisuus ottaa vastuu omasta tekemisestään ja oppia tekemästään virheestä. Palaute on työyhteisössä kehittymisen ja kasvun ehto, sillä ilman sitä taannutaan, eikä jo olemassa oleva toimimisen taso säily. (Aalto 2002, 7, 13, 101, 144–146.)

Palautteen keräämisessä seurakunta saattaa erota muista työyhteisöistä. Pontus Salmi (2004, 86–87) havaitsi tutkimuksessaan osan seurakuntien työntekijöistä kokevan työpaikkansa työyhteisön sijaan enemmänkin hoiva- ja perheyhteisönä. Tämän tyyllisessä työskentelyssä ihmisten on vaikea myöntää vajavai-sia puoliaan ja työyhteisönsä ongelmia, minkä johdosta näiden ongelmien käsitte-lystä tulee vaikeaa. Seurakuntien ja niiden työntekijöiden myös ajatellaan yleis-esti olevan ideaaleja kirkon perustehtävän ja kristillisen uskon tähden. Tällöin myös työntekijälle saattaa syntyä paineita pitää mielikuvien ideaalia kuvaa yllä. Tällainen ajattelu saattaa estää rakentavan palautteenannon työyhteisössä, jolloin myös työyhteisön kehittyminen saattaa vaarantua.

Usein konfliktitilanteita yritetään vältellä, koska niiden ajatellaan olevan haitallisia. (Isoherranen 2005, 48.) Palautteista varsinkin korjaavan palautteen antami-seen liittyy siis pelkoja, koska voidaan ajatella ihmissuhteiden tai työn kärsivän siitä. Korjaavaa palautetta annettaessa saatetaan ajatella palautteen saajan loukkaantuvan, masentuvan tai katkeroituvan saamastaan palautteesta. Tämä ajatus saattaa johtua kokemuksista, joita palautteen antajalla on itse saamas-taan kritiikistä. Aallon (2002, 48, 89) mielestä annetun korjaavan palautteen pi-täisi kuitenkin vaikuttaa ihmiseen toisin kuin mitä tämä yleinen pelko antaisi aja-tella: rakentavasti annettuna korjaavan palautteen tulisi nostaa, hoitaa ja palaut-taa ihmisarvon kokemusta, sen sijaan että loukkaisi sitä. Myös Isoherrasen

(2005, 48) mukaan pelot tulisi pyrkiä unohtamaan, sillä jos mieleen herännyt ongelma ilmaistaan, perustellaan ja käsitellään kunnolla ja avoimesti, se herättää lähinnä luottamusta ja mahdollistaa oppimisen. Usein suositellaan, että korjaavaa palautetta annettaessa olisi hyvä noudattaa niin sanottua voileipämallia. Sen mukaan palaute aloitetaan ja lopetetaan myönteisellä palautteella, ja korjaava palaute sijoitetaan niiden väliin. (Venninen 2007, 56.)

Korjaavan palautteen antamatta jättäminen saattaa vaikuttaa työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin: Jos työpaikalla kaikki muut tietävät yhden työntekijän tekevästä virheestä, mutta asiaa ei ole hänen kanssaan käsitelty, saattaa työtöveiden asenne virheen tekijää kohtaan muuttua radikaalisti ja hänestä tulla sosiaalisesti eristetty. Korjaavan palautteen antaminen suoraan tälle työntekijälle sen sijaan, että hänen toimiaan ensin vatvottaisiin muun työyhteisön kesken, estää tällaisen eristämisen tapahtumisen. (Aalto 2002, 99–100.)

Palautteen saajalle on merkitystä, keneltä palaute saadaan. Jos palaute tulee henkilöltä, jota itse arvostaa ja jonka mielipiteitä pitää tärkeinä, nousee myös palautteen merkitys. Siksi lähimmän esimiehen antama palaute on yleensä hyvin tärkeää. (Ahola & Furman 2002, 21.) Työyhteisön esimies ilmaisee palautetta kerätessään halua kasvattaa työyhteisöä kohti avoimuutta ja luottamusta. Palautteen keräämisen tavoitteena on halu kasvaa, kehittyä ja oppia. (Aalto 2002, 134.)

2.3 Ryhmäpalaute

Mikäli ryhmänjohtaja viestii ryhmälleen haluavansa palautetta ja kykenevänsä sen vastaanottamaan, rohkaisee hän samalla ryhmäläisiä avoimuuteen ja antamaan palautetta myös toinen toisilleen. Jos taas ryhmänjohtaja vaikuttaa siltä, että hän ei varsinkaan korjaavaa palautetta kykene vastaanottamaan, sulkeutuu myös muu ryhmä helposti. Tällainen suhtautuminen vaikuttaa helposti ryhmän turvallisuudentunteeseen. Myönteisen palautteen jakaminen koko ryhmän kesken on yksi parhaimmista keinoista nostaa ryhmän turvallisuutta. Oma olo ja

turvallisuudentunne paranevat, kun saa itseään koskevaa myönteistä palautetta. Tällöin on helpompi olla luottavaisessa suhteessa myös muihin ryhmän jäseniin. (Aalto 2000, 63, 65.)

Ryhmän yhdessä käsittelemä konfliktitilanne on omiaan lisäämään ryhmän yhteenkuuluvuutta. Tällöin ryhmäläiset kokevat voivansa turvallisesti esittää oman, eriävänkin mielipiteen tietäen ryhmän kykenevän sen käsittelemään. Jos ryhmän sisällä ei kyetä tunnistamaan konfliktitilannetta, saattaa ongelma helposti henkilöityä ja jäädä sen takia kokonaan käsittelemättä. Tällöin saattaa olla helppointa, jos ryhmä saa ulkopuoliselta taholta apua esimerkiksi työnohjauksellisesti. (Isoherranen 2005, 51.)

Hyvässä ryhmässä ryhmän jäsenet saavat olla turvallisesti mukana sellaisina kuin ovat. Heikkoudet hyväksytään ja niistä voidaan puhua ilman pelkoa. Hyvä ryhmä kannustaa yksilöitään pyrkimään sellaiseen, mihin ei ryhmän jäsen välttämättä yksin uskaltaisi tai kykenisi. Turvallisessa ryhmässä on tilaa virheille, luovuudelle ja mahdollisuudelle esittää keskeneräisiä ja epäsovinnaisia ideoita ilman pelkoa sanktioista. Huonossa ryhmässä ryhmän jäsenet eivät uskalla näyttää omaa osaamistaan ja ideoitaan vapaasti, koska he pelkäävät. Tällöin ryhmän jäsenistä tulee helposti arkoja, varovaisia ja jäykkiä. (Aalto 2002, 27–28; Ahola & Furman 2002, 95–96.) Ihmisten keskinäisiin suhteisiin liittyvät ristiriidat saattavat häiritä yhteistyötä ilman, että sitä juurikaan huomataan. Toimivassa ryhmässä pyritään siihen, että sen jäsenten erilaisuus myös persoonina hyväksytään. On kuitenkin myös ymmärrettävä se, että kaikista ei tarvitse pitää voidakseen työskennellä yhdessä. (Isoherranen 2005, 50.)

Turvallinen työyhteisö motivoi, rohkaisee jäseniään olemaan oma itsensä, lisää erilaisuuden sietokykyä ja sen hyödyntämistä, vahvistaa itseilmaisua ja kasvat-
taa työntekijöiden sitoutuneisuutta. Turvallisuus luo puitteet myös rakentavalle ryhmäpalautteelle. Turvallisuuden syntyyn vaikuttaa viisi osatekijää: luottamus, hyväksyntä, avoimuus, tuen antaminen ja sitoutuminen. Voidakseen tuntea olonsa turvalliseksi ryhmässä sen jäsenten täytyy voida luottaa toisiinsa. Kun ryhmän jäsenet voivat luottaa toisiinsa ja kokea hyväksyntää ilman pelkoa siitä,

että heidän avoimuuttaan käytettäisiin hyväksi, myös tuen antaminen mahdollistuu. Kun ihmiset huomaavat toistensa puutteet, vahvistuu samalla myös heidän oma kokemuksensa siitä, että heitä tarvitaan ryhmän jäsenenä. Mitä turvallisemmaksi ryhmä koetaan, sitä avoimempia ja toisten luottamuksen varaan altistuneempia sen jäsenet ovat. Tällöin mahdollistuu myös luottamuksen lisääntyminen. Turvallisuus lisää ryhmän jäsenten halukkuutta tehdä yhteistyötä, jolloin sen jäsenet ovat sitoutuneempia ryhmäänsä kohtaan. (Aalto 2002, 29–30, 87.) Ryhmään sitoutuneisuutta lisää ryhmänjohtajan kannustava ja rohkaiseva käytös sekä ryhmän yhteisten tavoitteiden saavuttaminen. Myös jaetun onnistumisen kokemuksen, ulkopuolisen uhan ja ryhmien välisen kilpailun on todettu yhdistävän ryhmää. Sen sijaan ryhmän sisälle muodostuvat niin sanotut kuppi-kunnat tai alaryhmät sekä ryhmän sisällä syntyvä kilpailu vähentää ryhmän kiinteyttä. (Isoherranen 2005, 44.)

Ryhmän turvallisuutta voidaan tarkastella seuraamalla, kuinka ryhmän jäsenet suhtautuvat toisiinsa itseilmaisun aikana. Ryhmäläisten kyky antaa tilaa toistensa itseilmaisulle kertoo ryhmän olevat turvallisempi, kuin jos ryhmäläisten reaktiot ovat vähätteleviä tai jos he eivät kuuntele toisiaan. Myös ryhmäläisten asennot, ilmeet ja eleet ryhmätilanteessa kertovat varauksellisuudesta tai turvallisuudesta. Ryhmässä leikkiminen saattaa lisätä turvallisuutta, kun ihmiset uskaltavat irtautua rooleistaan ja saavat hullutella yhdessä. Päästessään nauramaan yhdessä ryhmäläiset vapautuvat, ja itseilmaisuus helpottuu ja vahvistuu. Nauru saattaa kuitenkin olla merkki myös itsensä suojaamisesta. Ryhmän meno saattaa ulkopuolisen silmissä vaikuttaa hulluttomalta, mutta jos heidän elekielensä kertoo varautuneisuudesta, puheet pysyvät yleisellä tasolla ja ryhmäläisten fyysiset etäisyydet ovat suuret, ei ryhmän ole kovinkaan turvallinen. (Aalto 2000, 71–72, 77.) Tällaisissa tilanteissa voidaan havainnoida myös ryhmän sisäisiä valta-asetelmia. Ryhmässä jollain tavalla korkeamman statuksen omaavat henkilöt esiintyvät yleensä varmemmin. He puhuvat enemmän ja kritisoivat ja keskeyttävät toisia helpommin. (Isoherranen 2005, 37.)

2.4 Toiminnalliset menetelmät

Toiminnallisiksi menetelmiksi kutsutaan usein niin sanottuja morenolaisia draamamenetelmiä, joita käytetään myös psykodraamassa. Suomessa nämä menetelmät tulivat tutuiksi 1970-luvun loppupuolella, kun asiasta kiinnostuneita suomalaisia lähti opintomatkalle New Yorkiin Jacob Levy Morenon perustamaan psykiatriseen sairaalaan ja koulutuskeskukseen, Beacon Houseen. Toiminnallisten menetelmien käyttö leviää jatkuvasti: nyt sen tärkeimpiä sovellusalueita ovat terapia, kuntoutus, sosiaalityö, koulutus ja työyhteisön kehittäminen. (Janhunen & Sura 2005, 7.) Aallon (2000, 7, 149) mukaan toiminnallisia menetelmiä ovat erilaiset ryhmäyttävät toiminnot, joita tehdään leikin keinoin. Näiden tavoitteena on usein rakentaa turvallista ryhmää. Toiminnallisten menetelmien avulla mahdollistetaan kokemuksellista oppimista. Kokemuksen kautta voidaan vaikuttaa ihmisten asenteisiin ja ajattelutapoihin puhuttua tiedonsiirtoa paremmin, mikä mahdollistaa käyttäytymisen muuttumisen.

Morenon ajattelun ydin on käsite luovuudesta. Hänen mukaansa se on uusien hyvien asioiden tuottamista tutuissa tai oudoissa tilanteissa. Keskeistä on luominen sinänsä, ei niinkään sen seurauksena syntynyt tuotos. (Kopakkala 2005, 29.) Morenon mukaan ihmisen uutta luova toiminta ilmenee neljän vaiheen kautta. Näiden vaiheiden avulla voidaan tarkastella luovaa prosessia ymmärrettävänä kokonaisuutena. Vaiheita ovat virittäytyminen, spontaanius, luovuus ja kulttuuritalenne. (Lindqvist 2005, 10–11, 13; Kopakkala 2008, 111, 184–185.)

Virittäytyminen uuteen aiheeseen edellyttää Morenon mukaan riittävää turvallisuudentunnetta. Tyypillisimpiä esteitä virittäytymiseen ovat mielen ja ajatusten muualla olo, huono energiataso, ahdistus ja uuden tilanteen pelottavuus ja yllättävyys. Ihmiset siirtyvät helposti uuteen tilanteeseen vain teennäisesti. Toiminnallisia menetelmiä käytettäessä ryhmältä vaaditaan riittävää virittäytyneisyyttä. Toisaalta näiden menetelmien avulla voidaan myös lisätä sitä. Virittäytyneisyys edellyttää ryhmältä riskinottoa. Tämän takia haasteista kannattaa tehdä alussa riittävän pieniä, jotta niitä uskalletaan ottaa turvallisesti vastaan. (Kopakkala 2008, 115.) Virittäytymisen kautta mahdollistetaan siirtyminen sellaiseen teke-

miseen, jossa on luottamusta, energiaa ja heittäytymiskykyä. Jos tällaiseen tilaan päästään, kaikki siinä syntyvä uusi muodostuu oikeastaan itsestään, ilman että kukaan varsinaisesti sitä tekee. (Lindqvist 2005, 13.)

Jotta ryhmä saadaan innostumaan asiasta, on myös ryhmänvetäjän oltava innostunut asiastaan. Jos vetäjää ei oikeasti kiinnosta, hän ei itse usko sano- maansa tai juuri tälle kyseiselle ryhmälle asian vetäminen arveluttaa, nämä tun- teet välittyvät jollain tavoin myös ryhmälle. Kyse on tällöin ryhmänvetäjän puut- teellisesta virittäytymisestä aiheeseen ja ryhmään. (Kopakkala 2008, 116.)

Käytössä olevan tilan, osallistujien määrän ja heidän taustansa varmistaminen etukäteen auttaa virittäytymään ryhmän vetämiseen. On tärkeää tietää myös, mitä osallistujat tekevät ennen ja jälkeen tilaisuuden sekä miten heille on kerrot- tu tilaisuudesta. Ryhmänvetäjä voi mielikuvissaan vaihtaa rooliaan osallistujien kanssa ja pohtia, millaisia asioita osallistujat kaipaavat ja odottavat tilaisuudelta. Lisäksi on myös hyvä miettiä aiempia vastaavanlaisia tilanteita, jolloin ryhmän vetäminen on onnistunut ja jolloin on saanut myönteistä palautetta. Mielessä tulee kuitenkin pitää jokaisen tilanteen ainutkertaisuus ja varautua todellisuuden yllättävyyteen. Tärkeintä on, että valmistautumisen jälkeen tilaisuuteen saapuu ajoissa, avoimin mielin, uteliaana ja halukkaana tarjota osallistujille jotain hyö- dyllistä. (Kopakkala 2008, 116.)

Virittäytymisen seurauksena voidaan saavuttaa spontaaniuden tila. Se vaatii turvallisuudentunteen ja luottamuksen siihen, että jotain hyvää ja tärkeää voi tapahtua. Morenon mukaan spontaaniuden avulla voi syntyä luovuuden tuotteita, joita voivat olla erilaisten asioiden tai esineiden tuottaminen. Arkipuheessa spontaanius mielletään välittömäksi reagoinniksi, innostuneisuudeksi ja myös harkitsemattomuudeksi. Morenon mielestä spontaanius on tila, jossa ihmisen mieli on poikkeuksellisen vapaa. Tällöin se mahdollistaa tilanteenmukaisen ja mielekkään toiminnan. Hänen mukaansa spontaanius ei edellytä selkeää rea- gointia, vaan se voi ilmetä esimerkiksi kuuntelevassa läsnäolossa. Spontaaniu- den tilassa aikuinenkin voi unohtaa ennakkokäsityksensä ja olla enemmän lap-

sen kaltainen. Spontaanius lisääntyy ryhmässä, kun yhdessä luodaan, koetaan ja eletään jaetussa tilassa. (Kopakkala 2008, 116–117.)

Moreno tahtoo kuitenkin erottaa spontaaniuden patologisesta ja stereotyyppisestä spontaaniudesta. Patologinen spontaanius näkyy uutena, epäasiallisena ja hyödyttömänä tekona, impulsiivisuutena. Stereotyyppinen spontaanius taas ilmenee asiallisena ja tilanteenmukaisena reagoitina, jossa ei ole sinänsä mitään uutta tai hedelmällistä. Hupsuus ja esimerkiksi juovuspäissään tehdyt harmitsemattomat teot Moreno halusi myös erottaa spontaaniudesta, johon ne usein sotketaan. Aito spontaanisuus toteutuu hänen mukaansa tilanteissa, joissa ihminen toimii samalla sekä mielekkäästi, luovasti että jollain uudella tavalla. (Kopakkala 2008, 116–117; Saarainen 2004, 223–224.)

Spontaaniuteen ei voida käskää tai pakottaa, vaan se syntyy hyväksymällä tilanne sellaisena kuin se on. Esimerkiksi ahdistavassa tilanteessa vallitseva tunne on todellinen, eikä sitä voida poistaa kieltämällä tai kätkemällä. Koska tunne on kokijalleen aito, se tulee kohdata sellaisenaan. Spontaanius ei siis sinänsä ole vielä luovuutta, vaan luovuuden edellytys. (Kopakkala 2008, 117.) Tämän esteenä voi kuitenkin usein olla itsekriittisyys, joka liittyy ihmisen omaan epävarmuuteen käyttää sisäistä luovuuttaan hyväkseen. Elämän varrella koetut pettymykset ja kokemukset vastaavissa tilanteissa saattavat nousta pinnalle ja tehdä tilanteista pelottavia. (Wikström 2000, 190–191.)

Luovuus on kaikilla olemassa, mutta sen esiin kaivaminen ja käyttäminen vaativat rohkeutta. Luovuuden selittämisessä käytetään usein käsitettä flow. Flow on psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyin tunnetuksi tuoma käsite. Hän selittää flown olevan kokemisen tila, jossa ihminen on niin syvästi keskittynyt johonkin tiettyyn toimintaan, ettei millään muulla tunnu olevan merkitystä. Kokemus on miellyttävä, joten ihminen on valmis näkemään sen eteen vaivaa. Flow-tila edellyttää ihmiseltä riittäviä tietoja ja taitoja kyseisestä toiminnasta, toiminnan riittävää haastavuutta mutta myös kokemusta siitä, että tavoite on itse valittu. Tekijän täytyy kyetä sitoutumaan tekemäänsä ja lisäksi saada välitöntä palautetta etenemisestään. Luova ihminen tai yhteisö tarvitsee keskinäistä vuo-

rovaikutusta pystyäkseen hyödyntämään omia ja toisten ideoita ja saadakseen ne toimiviksi tuotteiksi. (Kopakkala 2008, 118–120.) Luovuuteen ei voi pakottaa ketään. Jos ryhmä ei ole halukas työskentelemään, on syytä miettiä luovuuden esteitä. Näitä voivat olla esimerkiksi turvattomuus, epäluottamus sekä moralisoinnin tai auktoriteetin pelko. (Saarainen 2004, 222.)

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tämän tutkimuksen tavoite on etsiä, tulkita ja kuvata vuonna 2009 Hakunilan seurakunnan rippikoulutyöhön osallistuneiden rippikoulutyöntekijöiden ja ohjaavien isosten merkityksellisiä kokemuksia rippikoulutyön kehittämiseksi Hakunilan seurakunnassa.

Rippikoulutyöntekijöille ja ohjaaville isosille järjestettyjen kehittämispäivien tavoitteina oli antaa rippikoulutyössä mukana olleille työntekijöille ja ohjaaville isosille mahdollisuus päästä kertomaan omia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan kuluneesta rippikouluvuodesta. Heille haluttiin antaa kanava, jonka kautta he saisivat purkaa vuoden aikana mieleen jääneet asiat niin, että uusi rippikouluvuosi voitaisiin aloittaa niin sanotusti puhtaalta pöydältä. Uuden rippikouluvuoden suunnitteluun ja käytännön toteutukseen haluttiin saada samalla vinkkejä ja toiveita.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Metodologiset lähtökohdat

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen perustana on todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Todellisuus on moninaista, eikä sitä voida pirstoa osiin, koska kaikki tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan. Tutkimusta tehtäessä tulee hyväksyä se, että tutkimus ei voi koskaan olla täysin objektiivinen, koska tutkijan omat arvot ja pohjatieto ovat aina taustana. Tulokset ovat siksi aina ehdollisia selityksiä ja aikaan ja paikkaan rajoittuneita. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään löytämään ja paljastamaan tosiasioita sen sijaan, että todistettaisiin jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.)

Laadullisessa tutkimuksessa tyypillistä on se, että tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja suosii ihmistä tiedon keruun kohteena. Tietoa kerätessä suositaan erityisesti metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Laadullisessa tutkimuksessa sen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimusaineistoa tulkittaessa tulee muistaa koettujen tapausten ainutkertaisuus. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Havainnointi on perusmetodi laadullisessa tutkimuksessa. Sen avulla voidaan saada välitöntä tietoa yksilön, ryhmän tai yhteisön toiminnasta ja käyttäytymisestä. (Hirsjärvi ym. 2007, 208.) Havainnointi on tutkimustapana aina valikointia. Valikointia saatetaan tehdä tiedostamatta tutkimuksen kannalta kielteisessä tai myönteisessä mielessä. Voidaan havainnoida esimerkiksi vain tuttuja asioita, jolloin saadaan helpommin sellaisia tutkimustuloksia, mitä on haluttukin. Toisaalta valikointi voi tarkoittaa sitä, että valikoinnilla tuotetaan tietoisesti uusia havaintoja tutkittavan ja tutkijan välisessä vuorovaikutuksessa. (Vilkkä 2006, 13, 37.)

Havainnointia voidaan tutkimuksesta riippuen käyttää monella eri tavalla. Tarkkailevassa havainnoinnissa tutkija ei osallistu tutkimuskohteen toimintaan, jolloin havainnoinnin voidaankin sanoa olevan kohteen ulkopuolista havainnointia. Tarkkailevalla havainnoinnilla voidaan tuottaa määrälliseen tutkimusmenetelmään soveltuvia mitattavissa olevia tutkimusaineistoja. Osallistuva havainnointi sopii vuorovaikutuksessa tuotettujen merkitysten havainnointiin paremmin kuin tarkkaileva havainnointi. Osallistuva havainnointi tarkoittaa sitä, että tutkija osallistuu tutkimuskohteensa ehdoilla toimintaan. Tutkimuskohde usein tavallaan johdattelee tutkijan tutkimusongelman luokse. (Vilkkä 2006, 43–44.)

Aktivoivaa osallistuvaa havainnointia kutsutaan toimintatutkimukseksi. Osallistuva havainnointi pyrkii ymmärtämään, mutta aktivoivassa osallistuvassa havainnoinnissa pyritään myös muuttamaan tutkimuskohdetta. Sen avulla kerätty tutkimusaineisto on tilannekeskeistä, ja se pyrkii aktiiviseen vaikuttamiseen ja muutokseen. Lähtökohtana on tutkijan läheinen ja vuorovaikutuksellinen työskentely tutkimuskohteiden kanssa. Yhdessä tutkija ja tutkittavat ohjaavat, korjaavat ja arvioivat sekä päätöksiään että toimintaansa. (Vilkkä 2006, 46–48.)

4.2 Tutkimushenkilöt

Rippikoulutyöntekijöille tarkoitettuun kehittämispäivään osallistui yhteensä 17 työntekijää. Osallistujista kuusi oli pappeja, yksi heistä seurakunnan kirkkoherera. Rippikoulutyön pappi oli tilaisuudessa kokoonkutsujana ja rippikoulutyön palautteen vastaanottajana. Lisäksi paikalla oli kolme nuorisotyönohjaajaa, kaksi kanttoria, lastenohjaaja, lapsityönohjaaja, diakoni ja kaksi Vantaan NMKY:n työntekijää. Osa työntekijöistä joutui toisten työtehtävien ja muiden menojen takia poistumaan kesken tilaisuuden.

Ohjaaville isosille tarkoitettuun kehittämispäivään osallistui kolme poikaa ja kaksi tyttöä. Osallistuneet ohjaavat isokset olivat iältään 18–20-vuotiaita.

4.3 Tutkimusaineiston hankinta

Järjestin Hakunilan seurakunnan rippikoulutyöntekijöille ja ohjaaville isosille erilliset kehittämispäivät syksyllä 2009. Koska aikataulujen yhteensovittaminen olisi ollut hankalaa, päivät järjestettiin erillisinä. Tällä myös mahdollistettiin toista ryhmää koskevan palautteen antaminen.

Rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivässä kokoonkutsujana toimi Hakunilan seurakunnan rippikoulutyön pappi, joka lähetti seurakunnan rippikoulutyössä mukana olleille työntekijöille sähköpostitse kutsun tilaisuuteen (LIITE 1). Kutsu lähetettiin yhteensä 25 rippikoulutyöntekijälle. Ohjaavia isosia oli Hakunilan seurakunnan rippikouluissa vuonna 2009 yhteensä yhdeksän. Heille lähetin itse tekstiviestillä kutsun kehittämispäivään. Molempien kehittämispäivien aikana havainnoin osallistujien toimintaa. Lisäksi lähetin jokaiselle osallistujalle kyselyn päivän kokemuksista.

4.3.1 Rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivän kulku

Rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivä järjestettiin Hakunilan kirkon kokoushuoneessa 9.9.2009 kello 13–16. Järjestin tilan etukäteen siten, että kokoushuoneen pöydät siirrettiin seinien vierustoille ja tuoleista muodostui yksi iso piiri. Rippikoulutyön pappi oli järjestänyt paikalle pientä tarjottavaa.

Rippikoulutyöntekijöiden palautepäivän alussa esittelin itseni ja kerroin lyhyesti, mistä tilaisuudessa olisi kyse. Kerroin myös palautepäivän liittyvän opinnäytetyöhöni, minkä takia havainnoisin osallistujien toimintaa harjoitusten ja keskustelun aikana. Tein tietäväksi myös sen, että en kerää havainnoidessani tietoa ihmisten varsinaisista palautteista vaan palautteenannosta ja harjoitteiden toimivuudesta. Tilaisuudessa mukana oleva rippikoulutyön pappi otti palautteen vastaan. Aallon (2000, 92–96, 81) mukaan ryhmän turvallisuudentunnetta lisää, kun ryhmätoiminnan alussa esittäydytään ja kerrotaan tapahtuman kulku ja tavoitteet. Myös itseilmaisuuksiin kannustaminen, motivoiminen ja toimintasopimusten, kuten vaitiolosopimuksen, tekeminen on tärkeää.

Aiheeseen johdattava harjoitus eteni seuraavasti: Jokainen sai vuoronperään ottaa asennon, joka kuvasi hänen omia tunnelmiaan edellisvuoden rippikoulusta. Kukin sai ruumiinasennoin esittää, miltä tuntui, kun rippikouluvuosi oli takanapäin. Samalla sai lyhyesti selittää oman patsaansa merkityksen ja kertoa toisille, missä rippikouluissa oli ollut mukana. Harjoitteen tavoitteena oli toimia apuna aiheeseen virittäytymisessä herättelemällä muistoja kuluneesta rippikouluvuodesta. Samalla pääsi jakamaan toisille omia kokemuksiaan.

Patsaista tulee helposti humoristisia, ja jaetun naurun avulla voidaan rentouttaa ryhmätilannetta. Patsaita voidaan tehdä monella tavalla. Niiden kautta voidaan heittäytyä suoraan hulluttelemaan, mutta ne mahdollistavat myös rauhallisen ja vähäeleisen aloituksen. Alun harjoitteiden helppous rohkaisee heittäytymään, mikä taas mahdollistaa hedelmällisen suhtautumisen myöhempisiin harjoitteisiin (Kopakkala 2008, 115).

Kierroksen jälkeen pyysin työntekijöitä muodostamaan jonon oman etunimen ensimmäisen kirjaimen mukaan. Tästä jonosta jaoin heidät viiteen ryhmään: kahteen neljän hengen ryhmään ja kolmeen kolmen hengen ryhmään. Ryhmissä jokainen sai kertoa toisilleen kolme muistoa: rippikoulusta päällimmäiseksi mieleen jääneen asian, yhden onnistumisen kokemuksen ja yhden epäonnistumisen tai pettymyksen kokemuksen. Kaikkien ryhmäläisten jaettua omat muistonsa ryhmän tehtävänä oli valikoida näistä muistoista yhden kustakin luokasta ja tehdä näistä muistoista ryhmänä valokuvia muille esitettäväksi. Jokaisen ryhmän oli siis muodostettava kolme valokuvaa. Kuvat näytettiin toisille ryhmille siten, että esittävän ryhmän ja yleisön välille asetettiin lakana, jonka takana esitysvuorossa ollut ryhmä sai valmistautua menemällä haluttuun asetelmaan. Kun valokuva oli valmis, pudotettiin välissä ollut lakana, jolloin yleisö näki paikoilleen pysähtyneen ryhmän, joka muodosti näin hetkeksi aikaa valokuvan toisten silmien eteen. Jokaisen ryhmän kuvien jälkeen käytiin lyhyt keskustelu siitä, mitä juuri oli nähty. Näin tarkastettiin, että ryhmät olivat saaneet viestitettyä kuvallaan muistonsa oikein. Harjoitteen tavoitteena oli herätellä rippikoulutyöntekijöiden mieliin selkeitä tilanteita rippikoulun ajalta. Pienryhmäkesustelun avulla oli tarkoitus päästä turvallisen kokoisessa ryhmässä refleктоimaan omia kokemuksia,

jolloin olisi helpompi myös näyttää niitä koko ryhmälle. Toisen muistelot saattoivat herättävät myös omia muistoja, jotka muuten olisivat voineet unohtua.

Seuraavaksi pyysin ryhmää muodostamaan jonon itse valitsemansa raamatunhenkilön nimen ensimmäisen kirjaimen mukaan. Jonosta jakauduttiin järjestyksessä kolmen hengen ryhmiin. Uusissa ryhmissä paneuduttiin työntekijöiden omiin opillisiin kokemuksiin rippikoulun aikana. Tarkoituksena oli pohtia, mitä työntekijät olivat itse oppineet ja oivaltaneet rippikoulujen edetessä. Samalla heille annettiin mahdollisuus jakaa näitä oivalluksia muille ryhmille. Seuraavaksi pohdittiin, mikä oli jäänyt rippikoulun aikana tai sen jälkeen vaivaamaan ja missä tarvitsisi työtovereilta tukea ja vinkkejä tulevaisuuden työtä ajatellen. Keskustelun jälkeen ryhmän tuli kirjoittaa punaiselle paperille kysymykset, joiden ratkaisemisessa he tarvitsivat tukea muilta. Tarvittaessa ryhmä sai kirjoittaa useammankin kysymyksen. Vihreälle paperille ryhmä sai kertoa jonkun hyväksi kokemansa vinkin toisille. Tämän jälkeen paperit kerättiin kasaan ja punaiset paperit jaettiin uudelleen ryhmille. Näin jokainen ryhmä sai jonkun toisen ryhmän esittämän ongelmakohdan tai kysymyksen. Ryhmien tehtävänä olikin nyt yrittää löytää esitettyyn kysymykseen vastaus. Pienryhmässä oman ongelmakohdan esittäminen saattaa olla helpompaa kuin isossa keskustelussa, jossa kaikkien huomio keskittyy puhujaan. Pienryhmäkeskustelu mahdollisti myös yleiskeskustelua paremmin sen, että jokainen pääsi jakamaan omia ajatuksiaan. Vastaukset käytiin läpi yhteiskeskustelussa siten, että jokainen ryhmä sai vuorollaan kertoa, minkä vastauksen oli löytänyt saamaansa kysymykseen. Ryhmän puheenvuoron jälkeen aloitettiin yhteiskeskustelu aiheesta, jolloin jokainen sai halutessaan esittää kommenttinsa.

Yleiskeskustelun jälkeen tarkoituksena oli tuoda huoneen keskelle kasa aikauslehtiä ja askartelumateriaaleja. Näitä apuna käyttäen jokainen olisi saanut tehdä oman kollaasinsa aiheesta ”Minä, hyvä rippikoulutyöntekijä”. Kollaasien valmistuttua jokainen olisi saanut kierrellä tilassa katsomassa toisten töitä. Tehtävän tarkoituksena oli tuottaa jokaiselle jonkinlainen konkreettinen muistutus siitä, että kukaan ei ole täydellinen, vaan jokainen voi olla riittävän hyvä rippikoulutyöntekijä, vaikkei kaikkea osaisikaan. Itsekootussa kollaasissa näkyisivät

jokaisen hyvät puolet rippikoulutyöntekijänä, kehitysalueita kuitenkin unohtamatta. Toimiston seinälle ripustettu kuva voisi muistuttaa kehittämispäivästä ja Hakunilan seurakunnassa tärkeänä pidetystä moniammatillisuudesta rippikoulutyössä. Jokainen työntekijä voi tuoda oman työalansa erityispiirteet ja oman osaamisensa rippikoulutyöhön sen sijaan, että rippikoulutyön ajateltaisiin olevan ainoastaan esimerkiksi nuorisotyöntekijöiden erityisosaamista.

Päivän viimeisen harjoitteen oli tarkoitus olla mielikuvamatka. Osallistujat olisivat saaneet valita huoneesta itselleen itsenäiseen rauhoittumiseen parhaiten sopivaksi kokemansa paikan. Tämän jälkeen olisin pyytänyt heitä sulkemaan silmänsä ja olisin pannut rauhallista klassista musiikkia soimaan. Musiikissa ei olisi ollut sanoja, jotta ajatukset eivät kiinnittyisi laulun tarinan seuraamiseen. Mielikuvamatkan teksti on ohessa liitteenä (LIITE 2). Ajan kesken loppumisen takia kahta viimeisintä harjoitetta ei ehditty toteuttaa.

Kirjallinen palautelomake jaettiin palautepäivän lopussa jokaiselle rippikoulutiimille. Etukäteen olimme rippikoulutyön papin kanssa ajatelleet, että lomakkeen täyttö tapahtuisi kehittämispäivän aikana, mutta koska päivän harjoitteet venyivät, ei tälle jäänyt kunnolla aikaa. Päätettiin, että tiimit saisivat itse päättää, vastaavatko siihen heti vai vasta myöhemmin. Lomake ohjeistettiin palauttamaan rippikoulutyön papin postilokeroon kirkolle.

4.3.2. Ohjaavien isosten kehittämispäivän kulku

Ohjaavien isosten kehittämispäivä järjestettiin Hakunilan kirkon rippikoulusalissa 30.10.2009 kello 16–19. Tarjosimme aluksi ohjaaville isosille pitsat ja kävimme samalla vapaasti jutustellen läpi kuulumisia. Samalla odottelimme myöhemmin tulevia paikalle. Paikalle saapui viisi ohjaavaa isosta. Kerroin lyhyesti, mistä tilaisuudessa olisi kyse ja että kehittämispäivä liittyi opinnäytetyöhöni, minkä takia havainnoisin osallistujien toimintaa harjoitusten ja keskustelun aikana. Kerroin myös, etten kerää tietoa ihmisten palautteista vaan palautteenantamisesta ja harjoitteiden toimivuudesta. Yksi Hakunilan seurakunnan nuorisotyönohjaajista oli mukana osallistumassa ja keräämässä palautetta.

Aiheeseen johdateltiin seuraavan harjoitteen avulla: jokainen sai vuoronperään ottaa asennon, joka kuvasi hänen omaa tunnetilaansa rippikouluvuodesta. Ruumiinasennoin jokainen sai kertoa, miltä nyt tuntui, kun rippikouluvuosi oli takanapäin. Samalla sai lyhyesti selittää oman patsaansa merkityksen ja myös kertoa toisille, missä rippikouluissa oli ollut mukana. Tavoitteena oli virittäytyä aiheeseen ja palautella hiukan mieliin kokemuksia. Samalla sai jakaa toisille omia kokemuksiaan leikkimielisesti.

Tämän jälkeen jaoin ohjaavat isoset kahteen osaan. Ryhmissä jokainen sai kertoa toisilleen yhden onnistumisen kokemuksen ja yhden epäonnistumisen tai pettymyksen kokemuksen kuluneelta rippikoulutaipaleelta. Kaikkien ryhmäläisten jaettua omat muistonsa pyysin yhtä vapaaehtoista valikoimaan haluamansa muiston ja muovaamaan muita osallistujia apuna käyttäen kuvan tästä tilanteesta. Kolme eri henkilöä muovasi oman teoksensa. Jokaisen kuvan jälkeen käytiin lyhyt keskustelu siitä, mitä juuri oli nähty. Näin tarkastettiin, että kuva oli saatu viestitettyä oikein. Keskustelussa toiset saivat myös jakaa omia vastaavia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan ja kertoa, mitä tekisivät vastaavassa tilanteessa itse. Harjoituksen jälkeen käytiin lyhyesti läpi, miltä kuvien muovaaminen oli tuntunut.

Seuraavaksi jokainen sai hetken miettiä itseään ohjaavana isosena: missä on hyvä ja missä haluaisi kehittyä. Tarkoituksena oli päästä pohtimaan omia vahvuuksiaan ja kehitysalueitaan. Jokaiselle annettiin oman puheenvuoronsa jälkeen aplodit kannustukseksi ja kiitokseksi luottamuksesta jakaa nämä asiat toisille.

Tämän jälkeen jakauduttiin uudelleen kahteen ryhmään. Molemmat ryhmät saivat paperin, johon heidän tehtävänään oli listata ohjaavan isosen tehtävät. Tarkoituksena oli miettiä ohjaavan isosen työnkuva koko rippikoulun ajalle: mitä ohjaavalta isoselta vaaditaan työntekijöiden puolelta, mitä itse kokee ohjaavan isosen tehtäväksi sekä mitä haluaisi muuttaa ohjaavan isosen tehtävissä. Kun molemmat ryhmät olivat valmiita, kerättiin heidän muistiinpanoistaan yksi yhteinen ohjaavan isosen tehtävälister. Kävimme samalla keskustelua tehtävistä ja

eri käytänteistä. Tätä tehtävälustausta ja yleiskeskustelua hyödyntäen kokosin rippikoulutyötä varten ohjaavan isosen käyttöohjeet (LIITE 3).

4.3.3 Havainnointi

Aloitin työntekijöiden ja ohjaavien isosten kehittämispäivät kertomalla osallistujille aikovani havainnoida heidän toimintaansa. Näin kenenkään ei tarvitsisi pohtia ja ihmetellä, mitä kirjoittelen muistiin Kirjoitin havainnointini muistiin ryhmätyöskentelyjen aikana, kun osallistujat olivat keskittyneitä harjoitteisiin. Kerroin myös, etten ole keräämässä varsinaista palautetta vaan nimenomaan havainnoimassa heidän toimintaansa päivän ja harjoitteiden aikana. Kun laadullisessa tutkimuksessa käytetään metodina havainnointia, on tyypillistä, että havainnoitavat asiat kohdistetaan tiettyihin ennalta valittuihin toimintoihin tutkimuskohteessa (Vilkka 2006, 81).

4.3.4 Laadullinen kysely rippikoulutyöntekijöille ja ohjaaville isosille

Lähetin jokaiselle rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivään osallistuneelle työntekijälle sähköpostilla viestin, jossa pyysin palautetta päivän kulusta (LIITE 4). Viestissä oli valmiita kysymyksiä, joihin vastauksen saattoi pohjata. Halutesaan sai kuitenkin myös vastata vapaamuotoisesti. Keräsin palautteen sähköpostitse, koska ajattelin saavani näin mahdollisimman monen osallistujan helposti kiinni. Osa kehittämispäivään osallistuneista työntekijöistä ei ollut päivän tai palautteen keruun aikaan enää Hakunilan seurakunnan palveluksessa toiseen työpaikkaan siirtymisen, keikkatyöntekijänä olemisen tai eläkkeelle jäämisen takia. Seurakunnan työntekijän arki voi olla hektistä, eikä hänellä välttämättä ole sähköpostien läpikäymiseen mitään tiettyä rutiinia tai erikseen varattua aikaa. Halusin lähettää viestin, jonka pariin olisi helppo palata, jos ajankohta ei ollut paras mahdollinen.

Sähköposti viestintätapana vaikuttaa helpolta. Sen avulla viestiminen on nopeaa ja joustavaa, ja vastaanottaja voi reagoida viestiin itse parhaaksi katsomaan aikana. Sähköpostin avulla lähettäjän voi myös olla helpompi ilmaista ne-

gatiivisia asioita kuin kasvokkain. Palautteen saamisen kanavana sähköposti tai muu kirjallinen vastaus ei välttämättä kuitenkaan ole helpoin vastaanottaa. Kirjoitetussa tekstissä ei näy ihmisen ilmeet ja eleet, jolloin joudutaan päättelemään lähettäjän mielialan ja sävyn vihjeiden perusteella. (Kopakkala 2008, 94.)

Sain vastausviestejä rippikoulutyöntekijöiden kyselyyn yhdeksältä osallistujalta, viimeisimmät vastauksista neljännen muistutusviestin jälkeen. Sähköpostin yleistyminen viestintävälineenä näkyy juuri tässä: kun työntekijöitä lähestytään useasta suunnasta sähköpostiviesteillä, voi sähköpostien massaunohutua helposti. Ihmiset saattavat yrittää suojautua suurelta informaatiovyöryltä pyrkimällä vastaanottamaan vain itse tärkeäksi kokemansa tiedon (Kopakkala 2008, 95).

Lähetin kyselyn ohjaavien isosten kehittämispäivästä (LIITE 5) kahdeksalle ohjaavalle isoselle sähköpostitse ja Internetin Facebook-sivuston kautta, riippuen saamastani yhteystiedosta. Yhtä ohjaavaa isosta en tavoittanut, joten en voinut lähettää hänelle kyselyä. Osoitin kyselyn siis myös niille ohjaaville isosille, jotka eivät olleet päässeet mukaan päivään. Tarkoituksena oli, että myös päivään osallistumattomat olisivat voineet kertoa, minkälaista palautetta olisivat halunneet rippikouluvuodesta antaa, jolloin ohjaavien isosten kehittämispäivää voitaisiin kehittää myös heidän vastaustensa perusteella. Sain kyselyyn vastauksia neljältä ohjaavalta isoselta. Vastaaajista kaikki olivat sellaisia, jotka olivat olleet mukana päivässä.

5 TUTKIMUSAINEISTON ANALYSOINTI

Tutkimusta varten kerätty materiaali ei itsessään ole vastaus siihen, mitä ollaan tutkimassa, vaan se on aineistoa, jota ollaan tutkimassa. Vasta tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen voidaan tulkita materiaalia. (Vilkka 2006, 81.)

Rippikolutyöntekijöiltä ja ohjaavilta isosilta saamani kirjalliset palautteet luin moneen kertaan. Kirjasin lukiessani vastauksista nousevat, tärkeimmiksi kokemuksiksi koetut, ja myös omasta mielestäni oleellisimmat asiat. Tätä kirjoittaessani minulle muotoutui taulukko, johon pystyin merkitsemään, jos jollain toisella oli samanlaisia ajatuksia aiheesta. Taulukosta näin, kuinka moni päiviin osallistujista oli kokenut samankaltaisia asioita.

Tutkin tietyin varauksin havainnoista pitämääni kirjaa. Havainnot ovat aina tilannesidonaisia, joten ne liittyvät tiiviisti kehittämispäivien tunteisiin. Myös havainnointiini on saattanut vaikuttaa joku ulkopuolinen tekijä, jota en havainnointiaineistoa lukiessani enää muista. Vilkan mukaan (2006, 79) tutkijan omiin havaintoihin perustuvia havaintoja ei voida yleistää pelkästään havaintojen perusteella. Tämän takia analysoinkin havainnointiaineistoa keräämäni kirjallisen palautteen ja teorian kanssa rinnakkain.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Havainnointi

Rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivän alkaessa osa ringissä istujista tuntui pohtivan, mitä kehittämispäivän aikana tehtäisiin. Osa sen sijaan ilmaisi selkeää innostuneisuutta yhtäältä tulevaa rippikoulun kehittämispäivää ja toisaalta työtovereiden näkemistä kohtaan. Havaintoni mukaan muutama läsnäolija vaikutti välinpitämättömältä tai suhtautuvan kielteisesti kehittämispäivää kohtaan. Ilma-
piiri oli mielestäni kuitenkin kokonaisuudessaan jännittyneen innokas. Tunnelma vaikutti vapautuneelta, mutta ilmassa raikuva tasainen puheensorina ja nauru saattoivat myös olla merkki jännityksestä ja hermostuneisuudesta.

Toiminnallisten harjoitteiden aikana kaikki osallistujat vaikuttivat olevan hyvin mukana toiminnassa. Työntekijät tuntuivat olevan innoissaan kokeilemassa ja luomassa uutta. Pienryhmätyöskentelyissä kaikki ryhmät osallistuivat innolla tekemiseen ja puheensorina oli ajoittain tauotonta. Kolmannen harjoitteen yleiskeskustelussa osa osallistujista tuntui turhautuvan keskustelun kulkuun. Vaikutti siltä, että osa työntekijöistä halusi puhua sellaisista asioista, joita yhteisön kesken oli käsitelty aiemminkin paljon, ja joissa ei oltu aiemmin päästy molempia puolia tyydyttävään lopputulokseen. Näytti siltä, että aiheeseen voimakkaimmin suhtautuvat osapuolet eivät jaksaneet kuunnella toista osapuolta ja siksi esitetyihin kysymyksiin saatuja vastauksia ei kuunneltu aidosti. Tuntui, että jotkut odottivat vain omaa puheenvuoroaan. Samalla tilaisuudessa oli havaittavissa pientä kuppikuntiin asettautumista: kun oma yleiskeskustelun kommentti ei aiheuttanut haluttua reaktiota, alettiin vieruskaverin kanssa supista sen sijaan, että oltaisiin seurattu aiheesta jatkettua keskustelua.

Kolmannen harjoitteen yleiskeskustelussa osa työntekijöistä kommentoi rippikoulutyötä vihjaten samalla rippikoulutyön olevan nuorisotyöntekijöiden ja muiden nuorisotyöntiimin jäsenten erityisalaa. Tuntui, että osa työntekijöistä ajatteli

nuorisotyöntiimin olevan vastuussa esimerkiksi isosten toiminnasta jokaisessa rippikoulussa sen sijaan, että näkisivät isosien kuuluvan oman työnsä piiriin.

Ohjaavien isosten kehittämispäivä alkoi hiukan varautunein, mutta odottavin tunnelmin. Ohjaavilla isosilla oli epäselvyyttä päivän sisällöstä ja muista osallistujista. Alun vapaamuotoisen ja selittävän keskustelun jälkeen tunnelma muuttui välittömämmäksi. Toiminnallisiin harjoituksiin osa tuntui suhtautuvan hyvinkin innostuneena, kun taas osa enemmän välinpitämättömänä. Paikalla oli vain vähän ihmisiä, joten tilanne vaikutti alusta alkaen kuitenkin intiimiltä ja mukavalta. Kehittämispäivän edetessä ohjaavat isokset vaikuttivat kertovan suoraan ja luotavaisesti mieltä askarruttaneita asioita. Toisen mielipiteitä kuunneltiin ja niihin kommentoitiin asiallisesti.

Vaikka kehittämispäivässä käytettyjä harjoitteita toteutettiin leikkimielisesti, ohjaavat isokset vaikuttivat suhtautuvan aiheeseen vakavasti. He tuntuivat ajattelevan olevansa mukana tärkeässä roolissa rippikoulutyötä kehittämässä. Voi olla, että yhden osallistujan tämän kaltainen asenne tarttui nopeasti muihinkin mukana oleviin.

6.2 Kyselyt

Rippikoulutyöntekijöille lähetetyn kyselyn vastauksissa mainittiin samankaltaisia asioita ja huomioita kehittämispäivää koskien. Vastauksista nousivat erityisesti esiin kokemukset päivän tarpeellisuudesta, ajan vähyydestä ja käytetyistä harjoitteista. Jotta vastaajien anonymiteetti säilyisi, kutsun heitä tässä suorien lainauksien kohdalla nimillä H1–H9. Työyhteisön koon takia en myöskään mainitse vastaajien työaloja tai muuta, mistä heidät mielestäni voitaisiin tunnistaa.

Ajan kesken loppumisen tai ajan vähyyden mainitsi kuusi vastaajaa. Osittain pienryhmissä tapahtuneet keskustelut olivat muutaman osallistujan mielestä hyviä juuri ajan rajallisuuden vuoksi, koska ne mahdollistivat kaikille puheenvuoron. Ajan loppuminen yhdistettiin päivän tarpeellisuuteen. Vastaajista kuusi il-

maisi päässeensä kertomaan palautteensa päivän aikana ja kokeneensa tulleen kuulluksi. Kolme vastaajista ei maininnut asiasta. Aikataulun tiiviyden ja muuttaman osallistujan "suulauden" vuoksi kaksi vastaajista koki, etteivät kuitenkaan ehtineet keskustella kaikkia asioita loppuun asti.

Kaikissa vastausviesteissä mainittiin jollain tavalla päivän tarpeellisuus. Kehittämispäivä koettiin tärkeäksi esimerkiksi sen takia, että omaa työtä ja rippikoulutyötä ylipäättään voitaisiin kehittää. Myös päivän tuoman yhteisöllisyyden kokemuksen toi esiin tärkeänä kolme vastaajaa.

Päivä oli mielestäni tarpeellinen sekä siksi, että rippikoulun käytänteitä pystytään kehittämään paremmaksi, että siksi, että pääsee purkamaan kokemuksiaan ja saa vertaistukea muilta rippikoulunvetäjiltä. On hyvä kokemus huomata, että ei ole toteuttamassa rippikoulua vain itse (tai lähinnä sen pienen tiimin kanssa), vaan mukana tosiaan on paljon seurakunnan työntekijöitä eri aloilta. (H2)

Yksi vastaajista koki päivän olleen tärkeä myös sen takia, että sen aikana voidaan tarvittaessa korjata työntekijöillä olevia vääriä tietoja ja luuloja rippikouluun liittyen. Hänen mielestään oli myös tarpeellista kuulla, miten eri ammattiryhmien ohjaajat kokivat rippikoulutyön. Viisi vastaajaa mainitsi jollain tavoin vertaistuen tärkeyden. Myös oivaltaminen siitä, että rippikoulutyössä työntekijät ovat "kaikki samassa liemessä" tuli esiin vastauksissa.

Palautehetken yksi anti on myös siinä, että oma rippikoulukokemus muodostuu osaksi isompaa kokonaisuutta. Työntekijä voi huomata, että muutkin kamppailevat samojen kysymysten kanssa ja toisaalta, moni oli joutunut tiukemmille kuin itse... Jotta voimme arvostaa toistemme työpanosta, tarvitsemme myös tietää toistemme työstä ja työtavasta jotakin... (H8)

Kaksi vastaajaa ilmaisi tarpeen samantyyppiseen työskentelyyn useammin. He kokivat, että rippikouluista pitäisi keskustella enemmän työyhteisön sisällä muutenkin. Vastaajista neljä mainitsi tärkeäksi mahdollisuuden oppia toisilta päivän aikana: osa koki saaneensa toisilta sellaisia käytännön vinkkejä ja ideoita rippikoulun pitoon, joita he eivät ehkä muuten olisi tulleet ajatelleeksi. Osa mainitsi

oppineensa päivän aikana käytetyistä harjoitteista uusia tapoja ryhmän kanssa toimimiseen.

Kehittämispäivässä käytetyt harjoitteet koettiin eri tavoin. Osa vastaajista ei suoranaisesti maininnut harjoitteita vastauksissaan. Lämmittelynä olleet patsaat osa koki turhiksi ja aikaa vieviksi, kun taas osa mainitsi ne hyviksi ja tärkeiksi.

Tämä harjoitus [patsasharjoite] hämää sikäli, että se on syvällisempi, kuin ehkä alun perin ajattelisi. Mielestäni se myös tällä porukalla toi jo hyviä sisältöjä esiin. (H8)

Sama mielipiteiden jakautuminen tapahtui myös valokuvaharjoitteen kohdalla. Yksi vastaajista mainitsi harjoituksen vieneen paljon yhteisestä ajasta, kun vaihtoehtona olisi hänen mielestään ollut puhua jostain tarpeellisemmasta. Osa taas näki harjoitteen tarpeellisuuden muun muassa muistin virkistäjänä ja yhteisöllisyyttä lisäävänä tekijänä. Valokuvan esittämistä edeltänyt pienryhmäkeskustelu koettiin myös tärkeänä.

Kolme vastaajaa mainitsi kolmannen harjoitteen pienryhmäkeskustelun erikseen hyödylliseksi. He kokivat ryhmäpohdiskelun hyväksi aloitukseksi, jotta jokainen pääsi osallistumaan keskusteluun. Yksi vastaajista kommentoi, että moni asia olisi saattanut unohtua kertoa, jos palautetta olisi pitänyt antaa yksikseen. Pienryhmäkeskustelua seurannut yleiskeskustelu koettiin tärkeäksi mutta aikaa vieväksi. Yksi vastaajista kertoi, että yleiskeskustelusta jäi ”raskas fiilis” joidenkin keskusteluun osallistuneiden kommentoinnin syyllistävyiden takia.

Yksi vastaajista olisi kaivannut vielä aikaa vapaalle palautekeskustelulle. Hän koki, että ohjattu tehtävä herätti mieleen paljon asioita, joille olisi ollut hyvä antaa keskusteluaikaa vielä enemmän.

Yksi vastaajista pohti, miten tällä tavoin toteutetussa palautteenkeruussa tulee esiin niiden rippikoulutyöntekijöiden osuus, jotka eivät päässeet mukaan kehittämispäivään. Osa työntekijöistä, jotka etukäteen olivat tietoisia siitä, etteivät

pääse mukaan, olivat lähettäneet palautteensa rippikoulupapille jo aiemmin sähköpostilla. Tätä ei kuitenkaan ollut erikseen heiltä pyydetty, eli osa ei tätä palautetta antanut.

Yksi esiin nostettu huomio koski kirkkoherran paikallaoloa. Kirkkoherra oli päivässä puolet ajasta mukana, kunnes joutui poistumaan toisen työtehtävän takia. Tätä poistumista hän ei ollut kuitenkaan etukäteen ilmoittanut. Yksi vastaajista kommentoi, että kirkkoherran läsnäolo olisi ollut tärkeä asioiden eteenpäin viemisen kannalta

Ohjaavien isosten kehittämispäivästä saadut palautteet olivat muodoiltaan hyvin erilaisia. Osa vastaajista oli selkeästi pohtinut enemmän vastaustaan kuin toiset. Myös kiire vastauksen kirjoittamisessa näkyi mielestäni selkeästi kahdessa vastauksessa. Suorissa lainauksissa käytän vastaajien anonymiteetin takia lyhenteitä O1–O4.

Vastaajista kolme kertoi kokeneensa kehittämispäivän olleen heidän mielestään tärkeä tai todella tärkeä. Yksi vastaajista ei nähnyt päivän tärkeyttä muuten kuin siellä saadun ilmaisen pitsan takia. Päivän tarpeelliseksi kokeneet toivat ilmi sen tärkeyttä yhteisöllistävänä tekijänä, mutta myös sen takia, että kokivat asioiden muistuvan paremmin mieleen toisten kanssa pohdittaessa. Tuolloin asiasta saattaa myös nähdä sellaisia puolia, mitä yksin ei välttämättä näkisi. Yksi heistä kertoi päivän olleen hänelle terapeutin kokemus.

Ainoa keino saada asioita kehittymään on keskustella siitä, mikä meni pieleen. Jos vain pari ihmistä miettii, miten leiriä voisi kehittää ei pakosti tule mietittyä asioita kaikista näkökulmista. (O4)

Vastaajista kolme mainitsi jollain tavalla hyödylliseksi ohjaavan isosen toimenkuvan suunnittelun. Kaksi heistä mainitsi monen huomanneen toiminnassa samankaltaisia epäkohtia tai parannusehdotuksia kuin mitä itselläkin oli ollut mielessä. Yksi vastaajista kertoi, ettei ole aiemmin ohjaavana isosena ollessaan ihan täysin sisäistänyt ohjaavan isosen toimenkuvaa. Hän koki sen kuitenkin selkeytyneen palautepäivässä. Omien kehityskohtien ilmaiseminen toisille koet-

tiin myönteisenä, koska näin huomattiin, ettei ohjaavista isosista toisetkaan välttämättä ole itseä täydellisempiä. Tämän oivaltamisen uskottiin vähentävän myös omaa stressiä tulevaisuudessa.

Kun kuuli muiden ohjaavien isosten tuntemuksia ymsyms niin tajus, et kyl se leiri itelläki meni ihan hyvin... Tai et oli kiva kuulla, et muillaki oli joissain jutuissa vaikeeta eikä aina tarvii onnistua täydellisesti. (O2)

Kaikki vastaajat kertoivat päässeensä kertomaan palautteensa ja kokeneensa tulleeensa kuulluksi. Yksi vastaajista tosin koki, että päivä herätti mieleen jälkeenpäin lisää jaettavaa. Varsinaisen päivän loputtua kaksi ohjaavaa isosta jäi vielä juttelemaan heränneistä lisääjutuksista kanssani. Kaksi vastaajista ehdotti, että jatkossa olisi ehkä hyvä miettiä mahdollisuutta myös rippikoulutiimien omiin sisäisiin palautetuokioihin, koska tällöin omaa tekemistä voisi kehittää eri tavalla, kun palautetta saisi omilta työtovereiltaan. Samantyyllisen palautehetken koettiin voivan olla mielekäästä järjestää myös kaikille isosille. Näitä ehdottaneet osallistujat kuitenkin mainitsivat erikseen, että palautepäivän jatkuminen pelkäänsä ohjaavien isosten kesken olisi lisäksi myös tärkeää. Yksi vastaajista ehdotti mahdollisuutta ohjaavan isosen kehityskeskusteluihin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Sekä rippikoulutyöntekijät että ohjaavat isokset kokivat rippikoulun kehittämispäivänsä tarpeellisiksi. Oman ja koko rippikoulutyön kehittäminen nähtiin tärkeänä asiana. Rippikoulutyö ei varmasti nykyään olisi niin suuressa osassa seurakunnissa, mikäli tämä ei pitäisi paikkaansa. Vain aidosti kehittämällä voidaan säilyttää rippikoulutyön asema työntekijöille mielekkäänä ja uusia rippikoululaisia houkuttelevana.

Työntekijöiden kehittämispäivän alussa osassa osallistujista havaitsemani kielteiset tuntemukset päivää ja tulevia harjoitteita kohtaan saattoivat johtua epätoisuudesta ja pelosta päivää tai ylipäätään käsiteltävää aihetta kohtaan. Havainnot heidän toiminnastaan jo ensimmäisen harjoituksen aikana kertovat asenteen muuttuneen. Ehkä ensimmäisenä harjoitteena muodostetut patsaat auttoivat virittäytymään aiheeseen turvalliselta tuntuneella tavalla. Aallon (2000 71–72) mukaan ryhmässä leikkiminen ja yhdessä nauraminen vapauttavat ja siten helpottavat itseilmaisua. Toiminnalliset menetelmät edellyttävät ryhmältä aina riittävää virittäytyneisyyttä. Tämän takia alussa käytettyjen harjoitteiden tulisi edellyttää mahdollisimman pientä riskinottoa, jotta haaste uskalletaan ottaa vastaan. (Kopakkala 2008, 155.)

Työntekijöiden kehittämispäivässä käytetyt harjoitteet koettiin eri tavoin. Moni työntekijä mainitsi kehittämispäivää koskevassa palautteessaan hyväksi kokemukseksi kahteen harjoitukseen liittyneet pienryhmäkeskustelut. Osa olisi kaivannut keskustelua enemmänkin. Toiminnallisten harjoitusten sijaan osa tuntui siis haluavan vain keskustella aiheista. Tämä ei kuitenkaan ole mielestäni ristiriidassa kehittämispäivien tarkoituksenmukaisuutta mietittäessä. Päiväähän kehitettiin toiminnallisemmaksi, koska rippikoulutyön pappi ajatteli sen monipuolistavan ja helpottavan palautteen keräämistä. Yksi työntekijöistä mainitsi osan harjoitteista olleen hänen mielestään ”liian rippikoulumaisia”, kun taas toinen koki harjoitteiden avulla löytäneensä uusien toimintatapojen lisäksi myös sellaisia kokemuksia, joita ei välttämättä muuten olisi kokenut. Rippikoulutyöntekijät

vaikuttivat havaintojeni perusteella kuitenkin suhtautuvan avoimesti toiminnallisiin harjoitteisiin ja olevan niissä innolla mukana. Vaikka mitään konkreettista kotiinvietävää kehittämispäivästä ei syntynytkään, saattoivat päivän aikana käytetyt harjoitteet herättää sellaistaakin tietoa, mitä ei heti edes tajunnut. Yksi rippikoulutyöntekijä kommentoikin harjoitteiden herättäneen mieleen paljon asioita myös varsinaisen kehittämispäivän jälkeen. Toiminnallisten menetelmien kehittäjän, Morenon, mukaan keskeistä onkin luominen sinänsä, ei niinkään sen seurauksena syntynyt tuotos (Kopakkala 2005, 29).

Kaksi rippikoulutyöntekijää toi vastauksissaan ilmi närkästyneisyytensä joitain tilaisuuteen osallistuneita kohtaan. He kokivat, että osalla oli tilanteessa enemmän tarve haastaa riitaa kuin kuunnella, miten heidän esittämiin kysymyksiinsä ja väitteisiinsä vastattiin. Puhuminen on perinteinen keino viestiä mutta mitä enemmän ihmisiä on koolla kuuntelemassa, sitä useampi jättää puhutun kuulematta. Voi olla, että muutamat kuuntelijoista puhuvat keskenään ja toiset ajattelevat mielessään muita asioita, esimerkiksi sitä, mitä aikovat seuraavaksi sanoa. Tämän takia ison ryhmän kanssa käydyssä keskustelussa turhautuu helposti tunteeseen, että kaikki eivät kuuntele toistensa kommentointeja. (Kopakkala 2008, 94.) Hyvän kuuntelukyvyn lisäksi hyvässä keskustelussa tulee olla myös kykyä itsensä ilmaisemiseen. Jos keskustelun toinen osapuoli ei osaa ilmaista kantaansa tarpeeksi selkeästi ja toinen osapuoli ei tätä edes yritä kuunnella, niin ei liene ihme, että viestin perillemeno ei ole taattua. (Isoherranen 2005, 97.) Aallon (2000, 71–72) mukaan ryhmätilanteessa toisen kommentteja kohtaan ilmaistu vähättely tai kuuntelematta jättäminen voi olla merkki siitä, että ryhmää ei koeta turvalliseksi.

Työntekijöiden kehittämispäivässä joillekin osallistujille tuli sellainen kuva, että rippikoulutyötä ei Hakunilan seurakunnassa pidettäisi rippikoulusuunnitelman (2001) mukaisesti kaikkien työntekijöiden yhteisenä asiana. Kukaan ei suoraanaisesti antanut olettaa, ettei haluaisi tehdä rippikoulutyötä, mutta päivässä oli vihjailtu sen kuuluvan kuitenkin pääsääntöisesti nuorisotiimille. Eräs vastaajista ilmaisi hänelle heränneen tunteen siitä, että jotkut osallistujista epäilisivät nuorisotyöllä olevan jotain erityistä ”salatiedettä” rippikoulutyöstä. Isoherranen (2005,

48, 101) on todennut, että keskustelun kulkuun ja eri ammattiryhmän edustajien mielipiteisiin suhtautumiseen vaikuttavat suuresti asenteet toisia ammattiryhmiä kohtaan. Moniammatillisessa työyhteisössä olisikin erityisen tärkeää varata aikaa avoimelle keskustelulle. Ilmapiiriin tulisi olla kannustava, jolloin keskustelu, jossa esitetään myös eriäviä mielipiteitä, olisi mahdollisimman rakentavaa. Tällainen keskustelu kuitenkin edellyttää, että ryhmän jäsenet tunnistavat oman asiantuntijuutensa ja ovat valmiita kuuntelemaan toisia avoimin mielin.

Yksi työntekijöiden kehittämispäivään osallistunut kommentoi palautteessaan, että kirkkoherran läsnäolo koko kehittämispäivän ajan olisi ollut tärkeä asioiden eteenpäin viemisen takia. Vaikka päivän aloituksessa olikin kerrottu rippikoulutyön papin olevan tilanteessa vastaanottamassa palautetta, on osa työntekijöistä voinut kokea kirkkoherran olevan tilaisuudessa samasta syystä. Aallon (2000, 63) mukaan esimies voi vaikuttaa työyhteisön avoimuuteen ja palautekulttuuriin myönteisesti omalla esimerkillään.

Ohjaavien isosten kehittämispäivässä aiheeseen virittäytyminen ja luovaan toimintaan heittäytyminen vaikutti helpolta. Asiaan saattoi vaikuttaa pieni osallistujamäärä, jonka takia tilanne tuntui intiimiltä. Kaikki osallistujat myös tunsivat toisensa hyvin, mikä varmasti vahvisti ryhmän turvallisuudentunnetta. Mitä turvallisemmaksi ryhmä koetaan, sitä avoimempia ja toisten luottamuksen varaan altistuneempia sen jäsenet ovat (Aalto 2002, 29–30).

Ohjaavat isokset vaikuttivat havainnoinnin ja kerätyn palautteen perusteella siltä, että kokivat kehittämispäivässä tehdyt asiat tärkeiksi myös henkilökohtaisella tasolla. Rippikoulutyön kehittäminen tuntui olevan heille mieleinen ja innostava asia, mikä toi heille kokemuksen tarpeellisuudesta. Yhdessä rakennettu ohjaavan isosen käyttöopas syntyi vaivattoman oloisesti ja iloisessa tunnelmassa. Riittävä turvallisuudentunne ja luottamus siihen, että jotain tärkeää voidaan yhdessä saada aikaan, onkin ehkä syy kehittämispäivän vaivattomuuden kokemukseen. Ne osaltaan mahdollistavat spontaaniuden ja niin sanotun flowkokemuksen ryhmässä. (Kopakkala 2008, 116–120.)

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen eettiset ratkaisut

Opinnäytetyötä tehdessäni opin teorian lisäksi myös paljon itsestäni. Alkuun ajatus työntekijöiden kehittämispäivästä pelotti. Olen kyllä aiempien töideni kautta tottunut pitämään opetus- ja ryhmäytämistilanteita nuorille, mutta asettautuminen rippikoulutyöntekijöiden eteen ryhmänvetäjänä tuntui kaukaiselta. Lisäjännitystä toi myös se, että rippikoulutyöntekijät eivät suinkaan olleet minulle entuudestaan tuntemattomia, jolloin tällaisen roolin ottaminen olisi saattanut olla helpompaa. Sen sijaan suuri osa rippikoulutyöntekijöistä oli minulle entuudestaan tuttuja ajalta, jolloin itse olin aktiivisesti seurakuntanuorena. Oltuani nyt nuorisotyöntekijänä jo muutaman vuoden ajan, tuntuu hassulta, kuinka vahvasti vanhat roolit saattavat joidenkin ihmisten kohdalla pitää. Koen työntekijöiden palautepäivässä kuitenkin osanneeni ottaa tarvitun roolin ja siten saaneeni paljon lisävarmuutta myös tulevaisuuden varalle vastaaviin tilanteisiin.

Palautteen keräämisen esteenä saattaa olla pelko mahdollisesta kritiikistä. Usein yritetään vältellä konfliktitilanteita, koska niiden ajatellaan olevan haitallisia. Kuitenkin jos havaittu ongelma ilmaistaan, perustellaan ja käsitellään kunnon ja avoimesti, herättää se luottamusta ja mahdollistaa oppimisen. (Isoheranen 2005, 48.) Salmen (2004, 86–87) esittämä ajatus seurakunnan pitämisestä jotenkin muita työyhteisöjä ideaalimpana, näkyy varmasti myös konfliktitilanteiden välttelynä. Tilanteen käsittelemisen pelon takia asia saattaa jäädä mieleen pyörimään ja kasvamaan. Mitä pidempään ongelmaa mielessään ja työtoverin kanssa pohtii, sitä suuremmaksi se pääsee kasvamaan. Mielessä paisuteltu ongelma on vaikeampi tuoda rakentavasti yleiseen keskusteluun. Tämän takia havaittujen epäkohtien purkuun on osoitettava säännöllisesti kanava.

Ajattelin ennen kehittämispäivää, että ohjaavien isosten palautteenantoon varmasti vaikuttaa se, että itse olen päivän järjestäjä. Olin kesällä kolmella rippileirillä työntekijänä, joten ohjaavista isosista kolme kuului kanssani samaan rippi-

koulutiimiin. Toimiessani nuorisotyönohjaajana olen tehnyt myös muiden ohjaavien isosten kanssa ainakin jollain tavoin yhteistyötä isoskoulutuksen tai muun nuorisotyön toiminnan kautta. En kuitenkaan itse ajatellut tilanteessa ohjaavien isosten kokevan tätä huonona asiana. Voisin jopa kuvitella, että heidän oli helpompaa puhua ja nostaa haluamiaan asioita keskusteluun, koska tiesivät entuudestaan persoonani ja työtapani.

8.2 Tutkimuksen validiteetti

Koen molemmat pidetyt kehittämispäivät tärkeiksi. Vain keräämällä ja antamalla palautetta voidaan työyhteisön toimintatapoja kehittää. Näen molempien päivien annin olleen sellaista, että niistä saadun palautteen avulla on mahdollista kehittää rippikoulutyötä Hakunilan seurakunnassa jatkossakin. Koen myös, että kehittämispäivissä mukana olleista työntekijöistä ja ohjaavista isosista ainakin suuri osa on saanut kokemuksia, jotka jollain tavoin pysyvät heidän mielissään ja toivottavasti myös kehittävät heidän omaa työtään.

Vaikka kaikkea suunniteltua ei rippikoulutyöntekijöiden kehittämispäivässä ehdittykään tekemään ja vaikka keskustelu välillä tuntuikin junnaavan paikoillaan, minulla oli koko kehittämispäivän ajan kuitenkin vahva tunne siitä, että päivä koettiin tarpeelliseksi. Mielestäni joidenkin osallistujien negatiiviset tuntemuksetkin yleiskeskustelun aikana toisaalta kertovat siitä, että asioista ei ole aikaisemmin päästy kunnolla purkamaan. Tuolloin vanhat asiat jäivät mieleen painamaan ja niitä vatvotaan vuodesta toiseen pääsemättä välttämättä ollenkaan eteenpäin. Jos ihmisellä on ollut samantyyppisiä, voimakastunteisia kokemuksia aiemminkin, vanhat tunteet ikään kuin kasaantuvat, ja ne voidaan kokea myöhemmin uudelleen voimakkaammin (Aalto 2000, 124). Vetäjänä minulle ei jäänyt heidän kommenteistaan ja tunteenilmaisistaan kuitenkaan niin negatiivista ja raskasta tunnetta, kuin mitä osalle osallistujista vaikutti jäävän.

Päivän kolmannen harjoitteen yleiskeskustelu oli mielestäni selkeästi syy suunnitellun aikataulun pettämiseen. Koen kuitenkin, että käyty keskustelu oli yllä-

mainitusta syystä tarpeellinen, eikä sen takia viimeisten harjoitteiden poisjäänti harmita. Suunnitteluvaiheessa olin jo tiedostanut aikataulun mahdollisen muuttumisen ja sen takia yritin valikoida tärkeimmät asiat kehittämisspäivän alkuun. Toiminnallisia menetelmiä käytettäessä ajankäyttöä saattaa muutenkin olla vaikea arvioida, koska yllättävien tilanteiden, purkukeskusteluiden venyminen tai ohjelmasuunnan vaihtuminen saattaa venyttää aikataulua. Tämän takia jousto-
vara on hyvä muistaa jo suunnitteluvaiheessa. (Aalto 2000, 86.) Toki jos koko palautehetkeä varten olisi ollut enemmän aikaa käytettävissä, tuota keskusteluakin olisi voitu jatkaa enemmän.

Yhden vastaajan esille nostama kirkkoherran läsnäolo mietityttää minua myös. Esimiehen antama malli kertoo työntekijöille, mihin esimies uskoo ja mitä hän pitää tärkeänä (Kopakkala 2008, 95). Arvailujen varaan jää siis se, onko tällä kirkkoherran poistumisella yhteyttä vähäiseen innostukseen kehittämisspäivästä jätetyn palautteenannon kanssa.

Jälkikäteen ajateltuna en välttämättä keräisi kehittämisspäivän palautetta sähköpostin avulla. Olin etukäteen ajatellut, että oikeastaan ainut este omalla nimellä annetulle palautteelle olisi se, että vastaaja haluaisi sanoa jotain minuun liittyvää negatiivissävyyteistä palautetta. En kuitenkaan tullut ajatelleeksi, että myös toisesta työtoverista kirjoittaminen voisi onnistua helpommin, jos vastaaja voi olla varma, ettei kukaan saa tietää, kuka viestin on kirjoittanut. Vaikka muuten vastaajien anonymiteetti olisikin huomioitu, ei työsähköpostilla vastaaminen onnistu ilman, että vastaanottaja tietää, keneltä viesti on tullut. Ehkä järkevämpi palautteenkeräämisentapa olisikin ollut se, että jokainen olisi saanut kirjoittaa haluamansa palautteen paperille ja luovuttaa sen konkreettisesti esimerkiksi työpostilokeroon. Tuolloin jokainen olisi voinut itse päättää, antaako palautteensa nimellään vai ei.

Palautteen laatuun saattaa myös vaikuttaa se, että kuuluin itse samaan työyhteisöön ja olin itse yksi rippikoulutyöntekijöistä. Yksi palautteen antaja kuitenkin mainitsi minun olleen "sopivasti ulkopuolinen" viitaten ehkä siihen, että vaikka olenkin pitkään ollut jollain tavalla työyhteisössä mukana, en ole osallistunut

työyhteisön yhteisiin kokouksiin ja koulutuksiin juurikaan työni keikkaluontoisuuden vuoksi. Kuulumiseni työyhteisöön saattaa osaltaan myös liittyä aiemmin mainittuun, omalla nimellä tapahtuneeseen kehittämispäivän palautteenantoon. Täysin ulkopuoliselle voisi olla helpompi kertoa oman työyhteisön sisällä olevista negatiivisista asioista kuin jollekin työyhteisöön kuuluvalla, varsinkin jos palautteenantaja ajattelee negatiivisen asian liittyvän suoraan minuun tai nuorisotyöntiimiin, johon kuuluin.

Palautekyselyni kysymykset eivät myöskään kannustaneet monisanaiseen vastailuun. Moni kysymys mahdollisti kyllä tai ei -tyyppisen vastaamisen, mitä osa vastaajista hyödynsi. Avoimempia kysymyksiä käyttämällä olisi voinut olla mahdollista saada monipuolisempaa palautetta.

Arvelin jo etukäteen palautteenkeräämisen ohjaavilta isosilta voivan olla vaikeaa. Moni heistä ei välttämättä ole elämänsä aikana tottunut antamaan palautetta samalla tavalla kuin jo työelämässä olevat. Osassa vastausviestejä tämä palautteenantamisen kokemattomuus näkyikin siinä, että kaikki vastaukset eivät vastanneet annettuihin kysymyksiin tai liittyneet edes kunnolla aiheeseen.

Havainnointi työmenetelmänä tuo Vilkan (2006, 13, 37) mukaan aina mahdollisuuden alitajuntaiseen valikointiin, jolloin havainnoija voi tiedostamattaan havainnoida tilanteesta asioita, joita itse haluaa nähdä. Oma taustani Hakunilan seurakunnassa vaikuttaa varmasti jollain tavalla siihen, mitä olen tilanteista havainnoinut. Tutkimuksen objektiivisuus saattaa kärsiä, jos havainnoijalla on tunneside tutkittavaan ryhmään tai tilanteeseen (Hirsjärvi ym. 2007, 208).

Tutkimukseni aineisto pohjautuu ainutkertaisiin kokemuksiin, eikä niitä siten voida toteuttaa uudestaan. Saadut tulokset pohjautuvat järjestämiini kehittämispäiviin ja koskevat vain siellä mukana olleita rippikoulutyöntekijöitä ja ohjaavia isosia. Tutkimuksen tuloksia ei näin ollen voida yleistää, eikä tutkimusta voida toistaa täysin samanlaisena.

9 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Kaksi ohjaavien isosten kehittämispäivään osallistunutta ehdotti, että jatkossa olisi ehkä hyvä miettiä mahdollisuutta myös rippikoulutiimien omiin sisäisiin palautetuokioihin, koska tällöin omaa tekemistä voisi kehittää eri tavalla, kun palautetta saisi omilta työtovereiltaan. Samantyyllisen palautehetken järjestäminen koettiin voivan olla mielekästä myös kaikille isosille. Näitä ehdottaneet kuitenkin mainitsivat erikseen, että kehittämispäivän jatkuminen pelkästään ohjaavien isosten kesken olisi lisäksi myös tärkeää. Yksi ehdotti mahdollisuutta ohjaavien isosten kehityskeskusteluihin.

Ohjaavien isosten kanssa koostettu ohjaavan isosen käyttöopas on toimitettu nuorisotyöntiimin käyttöön, ja toivon sen olevan jatkossa avuksi niin työntekijöille kuin ohjaaville isosille itselleenkin oman työnkuvan selkeyttäjänä. Kerätyt käyttöohjeet ovat lähes yhtenäiset Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelman antaman ohjeistuksen kanssa. Ohjaavat isokset tosin vastuuttivat itsensä suoraan joihinkin sellaisiin tehtäviin, mitkä paikallissuunnitelman mukaan ovat vain osittain tai joissain tapauksissa ohjaavan isosen tehtäviä. Ohjaavat isokset osasivat myös löytää sellaisia tehtäviä itselleen, joita paikallissuunnitelmaan ei ole kirjattu, mutta joita on yleisesti pidetty ohjaavien isosten tehtävinä. Näiden ennalta kirjaamattomien tehtävien näkyväksi tekeminen voi toivottavasti selkeyttää varsinkin uusien ohjaavien isosten työtä. Samoin työntekijät saavat selkeän listauksen siitä, mitä ohjaavat isokset itse haluavat tehdä.

Ohjaavan isosen käyttöopas on kuitenkin koottu vain päivään osallistuneiden viiden ohjaavan isosen voimin. Siksi onkin tärkeää, että jokaisen ohjaavan isosen kanssa käydään henkilökohtaisesti läpi, mitä muu rippikoulun työntekijätiimi tältä odottaa ja myös mihin tehtäviin ohjaava isonen itse kokee olevansa valmis ja halukas. Ohjaavan isosen käyttöopas voisi osaltaan olla mukana tässä keskustelussa suunnannäyttäjänä.

Ohjaavat isokset vasta opettelevat kirjallisen palautteen antamista. Vastaisuudessa palautteensaantia voisikin edesauttaa palautteen kerääminen osittain suullisesti. Tuolloin kuitenkin olisi tärkeää käyttää tarkentavia kysymyksiä, jottei palaute jää pelkästään pintapuoliseksi. Ohjaavan isosen voi kuitenkin olla vaikeaa antaa varsinkin korjaavaa palautetta suoraan kasvotusten työntekijälle.

Ohjaavilta isosilta kerättiin palautetta verkkopalvelu Facebookin kautta. Mielestäni jatkossa voisi olla mielekäästä kehittää ainakin isosten ja ohjaavien isosten parissa tehtävää työtä käyttämällä enemmän hyödyksi yhteisömedioita. Ehkä palautteen kerääminen ja muu rippikoulujen kehittämistyö voidaan ainakin osaltaan hoitaa sähköisiä medioita apuna käyttäen. Nuoret viettävät Internetissä paljon aikaa ja hoitavat sen avulla luontevasti omia sosiaalisia suhteitaan, mikseivät siis myös suhdettaan seurakuntaan? Internet ei kuitenkaan koskaan voi, eikä sen ole tarkoituskaan korvata henkilökohtaista kontaktia, mutta apuvälineenä se on kehittämisen arvoinen.

Mielestäni jatkossa olisi annettujen ehdotusten mukaisesti syytä harkita palautepäivien pitoa myös jokaiselle rippikoulutiimille erikseen. Tällöin mahdollistettaisiin henkilökohtaisemman palautteen antaminen ryhmän jäsenille, mikä varsinkin isosille voi olla tärkeää oman kehityksen takia. Osa Hakunilan seurakunnan rippikouluista pitääkin tällaisia hetkiä, mutta eivät kuitenkaan kaikki. Tällaisten hetkien ohjeistaminen ja selkeä kirjaaminen rippikoulusuunnitelmaan saattaisi edistää niiden käyttöä jatkossa. Ohjaavien isosten kehittämispäivä pidettiin tänä vuonna vasta syksyn lopussa, mutta jatkossa olisi ehkä mielekäästä pitää päivä heti kesän viimeisten rippikoulujen päättymisen jälkeen. Tuolloin asiat olisivat ehkä paremmin muistissa. Voidaan kuitenkin miettiä, olisiko järkevintä pitää talven rippikouluille omat päivänsä jo ennen kesää, sen sijaan että rippikouluja muisteltaisiin vasta syksyllä. Toisaalta jos jokainen rippikoulutiimi pitäisi rippikoulunsa jälkeen omat palautehetkensä, voisivat tällaiset syksyllä järjestettävät kehittämispäivät olla mukavana lisänä.

Yhteiset koulutukset rippikoulutyöntekijöille jatkossa mahdollistavat tietojen ja taitojen karttumisen koko työyhteisön kesken. Koulutuksilla voitaisiin vaikuttaa

työyhteisön tunteisiin siitä, että rippikoulutyö olisi rippikoulusuunnitelman (2001) mukaisesti koko seurakunnan yhteinen asia. Ehkä tulevaisuudessa jokainen työala voisi kerrallaan pitää muulle työyhteisölle koulutusta omasta erityisosaa-
misalueestaan. Rippikoulutyön paikallissuunnitelman päivittäminen yhdessä koko työyhteisön voimin voisi osaltaan myös auttaa ainakin siihen, että kaikilla olisi tiedossa sen sisältämät asiat.

Opinnäytetyön tekeminen yksin on haastavaa. Prosessin aikana mietin usein, että toisen kanssa työskenteleminen olisi saattanut olla helpompaa. Kaipaan toisen ihmisen mielipidettä ja keskustelun mahdollisuutta, jotta voin heijastaa omia ajatuksiani. Keskustelun avulla saan asiat myös helpommin jäsennettyä mielessäni. Koen, että varsinkin aikataulussa pysyminen olisi voinut olla opinnäytetyöparin kanssa työskennellessä helpompaa, koska silloin omasta tekemisestä olisi vastuussa myös toiselle. Olen kuitenkin tyytyväinen lopputulokseen ja siihen, että löysin itsestäni uutta itsekuria.

LÄHTEET

- Aalto, Mikko 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My Generation.
- Aalto, Mikko 2002. Parjaavasta kolautteesta korjaavaan palautteeseen. Ryttylä: My Generation.
- Ahola, Tapani & Furman, Ben 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hakunilan seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma 2008.
- Hakunilan seurakunta 2009. Rippikouluvuosi 2009.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö: Välineitä koulutukseen ja työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: WSOY.
- Janhunen, Tarja & Sura, Sirkka 2005. Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Tampere: Resurssi.
- Kopakkala, Aku 2005. Jacob Morenon psykodraama. Teoksessa Tarja Janhunen & Sirkka Sura (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Tampere: Resurssi.
- Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi, tiimi - Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Lindqvist, Martti 2005. Sosiadraama matkana yhteisön kollektiiviseen alitajuntaan. Teoksessa Tarja Janhunen & Sirkka Sura (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Tampere: Resurssi.
- Pruuki, Lasse 2010. Rippikoulun pikkujättiläinen. Helsinki: LK-kirjat.
- Rippikoulusuunnitelma 2001. Viitattu 20.3.2010.
<http://www.evl.fi/kkh/to/kkn/rippikoulu/rpksuunnitelma2001.htm>
- Saarainen, Pekka 2004. Luovuus ja säilykemaailma. Teoksessa Heli Aaltonen, Lassi Pruuki, Pekka Saarainen (toim.) Rippikoulun käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Salmi, Pontus 2004. Psykodynamiikasta tulokorttiin - Työyhteisön kehittämissankkeiden tuloksellisuus kolmessa helsinkiläisessä seurakunnassa. Tampere: FCR Consulting.

Sopivan kokoinen iso 2004. Isostoiminnan linjaukset. Kirkkohallituksen julkaisu-
ja.

Venninen, Tuulikki 2007. "Olen alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä
ajattelen" – Ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin
työtiimeissä. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Wikström, Owe 2000. Salattu ihminen - Elämän syvät kysymykset ja parantava
keskustelu. Helsinki: Kirjapaja.

LIITTEET

LIITE 1 Kehittämispäivän kutsu

Hei hyvät rippikoulukollegat,

Laittelin jo keväällä tietoa rippikoulun palautetilanteesta. Nyt muistutan, että tuo päivä lähestyy hyvää vauhtia.

ELI: keskiviikkona 9.9. klo 13–16 kokoonnumme kokoustilaan Hakunilan kirkolle kokoamaan palautetta kuluvastä rippikouluvuodesta. Hanna Lindholm ohjaa työskentelyä minun kanssani. Pientä välipalaa tarjolla.

Voitte jo ennen tuota päivää lähettää minulle sähköpostitse vapaamuotoista palautetta, mikäli haluatte jotakin etukäteen kertoa. Joka tapauksessa on hyvä, että valmistaudut tuohon tilanteeseen "meditoimalla" hetkisen, mitä rippikoulusasi tapahtui...

Tässä vaiheessa ISO KIITOS kaikille teille, jotka annoitte osaamisenne ja sydämenne rippikoululaisten parhaaksi. Työnne ei ole ollut turhaa. Siunausta tuleviin konfirmaatioihin!

jaksamista myös remontin keskelle...

LIITE 2 Mielikuvamatka

Valitse huoneesta mielestäsi parhaiten rauhoittumiseen sopiva paikka. Ota hyvä asento, laita silmät kiinni ja yritä rauhoittaa hengityksesi tasaiseksi. Pyri unohtamaan muut huoneessa olijat ja keskity ainoastaan rauhoittumiseen. Anna ajatustesi lentää.

[Annetaan musiikin soida n. 1–3 min.]

Vien sinut matkalle.

Palaa mielessäsi lapsuuteen. Mieti, milloin kuolit ensimmäisen kerran Jumalasta. Minkälaiseksi ajattelit Jumalan? Kuka sinulle kertoi Jumalasta?

Siirrytään ajassa rippikoulu-aikaasi. Muistatko millaista oli aloittaa rippikoulu? Minkälaisia ajatuksia sinulla oli tuolloin rippikoulusta? Keitä siellä oli mukana? Keitä muita rippikoululaisia muistat? Oliko isosia? Keitä työntekijöitä? Minkälaisia työntekijät olivat?

Yritä palauttaa mieleesi jokin opetustilanne rippikoulustasi. Miten työntekijä toimi?

Siirrytään ajassa ensimmäiseen rippikouluun jossa olit työntekijänä. Miltä silloin tuntui? Miltä tuntui, kun tapasit ensimmäistä kertaa rippikoululaiset? Entä kun pidit ensimmäisen oppitunnin?

Oliko sinulla tuolloin joku esikuva, esimerkiksi joku toinen työntekijä, jonka mallia seurasit? Minkä takia?

Palauta mieleesi jokin hetki ensimmäisestä rippikoulustasi. Muistatko hetken oppitunnilta tai vapaa-ajan vietosta? Miten sinä toimit tuossa tilanteessa? Tekisitkö nyt toisin?

Siirrytään nyt ajassa tähän vuoteen. Jos olit tänä vuonna ensimmäistä kertaa työntekijänä rippikoulussa, niin voit jatkaa nyt vielä samasta. Mitä muistat rippikouluvuoden alusta? Minkälainen fiilis oli ensimmäisessä tapaamisessa? Muutuivatko tuntemukset rippikoulun edetessä? Mieti nyt konfirmaatiota. Miltä tuntui?

Mieti seuraavaksi tulevaa rippikouluvuotta. Miltä tuntuisi aloittaa nyt uusi rippikoulu? Mitä haluaisin erityisesti muistaa?

[Musiikin annetaan soida vielä noin minuutin ajan.]

Nyt voit pikku hiljaa palailla tähän hetkeen ja tähän huoneeseen. Avata silmät, venytellä vähän ja rauhallisesti nousta takaisin istumaan.

OHJAAVAN ISOSEN KÄYTTÖOPAS

Ai mikä se on?

Ohjaava isonen on osa rippikoulun vetäjätiimiä. Jokainen ohjaava isonen on erilainen, niin luonteeltaan kuin taidoiltaanakin. Kaikkia kuitenkin yhdistää halu, into ja mahtavuus. Keskustele oman ohjaavan isosen kanssa, niin varmasti löydätte hyvät yhteiset pelisäännöt.

Tässä vuoden 2009 ohjaavien isosten toiveita ja ajatuksia ohjaavan isosen työstä. Nämä siis heidän ehdotuksia ja toiveita tulevaa käyttöä varten, keskustelunvaraa varmasti on.

Rippikoulun alku- ja loppujaksosta

Ohjaava isonen

- haluaa olla yhdessä suunnittelemassa rippikoulua muun ohjaajatiimin kanssa. Rippikouluun kuuluu kaikki ryhmätapaamiset, vanhempainillat sekä mahdollinen leiri.
- haluaa olla mukana vaikuttamassa oman rippikoulunsa isosvalinnoissa.
- hoitaa osaltaan isosporukan ryhmäytystä. Jokainen isosryhmä on oikeutettu käyttämään vähän rahaa tähän ryhmäytykseen. Myös koko ohjaajatiimin yhteinen tekeminen ja ryhmäyttäminen voi olla alussa hyvä juttu.
- ryhmäyttää alkutapaamisissa koko ryhmää muiden isosten kanssa.
- On mukana rippikoulupäiväkirjan täyttämisessä.

Leirijakso

Ohjaava isonen

- tekee iltaohjelman yhdessä muiden isosten kanssa.
- vastaa illan kompletorioista ohjaajien avustuksella.
- jakaa mahdolliset isosvastuutehtävät isosten kesken.
- priiiffaa isosille raamikset. [Raamikset päätetään yhdessä ohjaajatiimin kesken.]
- voi pitää mahdollisia henkkareita [henkilökohtaisia haastatteluja riparilaisille] ja lukea oppimispäiväkirjoja.
- voi pitää oppitunteja yhdessä toisen työntekijän kanssa tai ehkä jopa yksin. Näistä hyvä sopia ajoissa tiimin kesken.
- Tiimin tarpeiden ja omasta innokkuudesta riippuen ohjaavaa isosta voi ja saa käyttää myös muuhunkin. Keskustelkaa toiveistanne ja odotuksistanne etukäteen koko tiimin kesken.

LIITE 4 Rippikoulutyöntekijöiden kysely kehittämispäivästä

Hei!

Olit viime kuussa mukana rippikoulutyön palautepäivässä Hakunilan kirkon koushuoneessa. Siellä oli vähän evästä ja liuta rippikoulutyössä mukana olleita työntekijöitä. Muistuuiko mieleen?

Päivä järjestettiin, jotta jokaisella olisi mahdollisuus päästä jakamaan rippikoulukokemuksia ja muistoja kuluneelta vuodelta. Näiden palautteiden jälkeen Sari alkoi suunnittelemaan uutta rippikouluvuotta jonka toteutus onkin nyt jo hurjassa vauhdissa. Päivän suunnittelu ja toteutus oli kuitenkin minun vastuullani ja osa opinnäytetyötäni. Nyt toivoisinkin, että voisit ottaa hiukan aikaa ja muistella tuota yhteistä tuokiotamme.

Muistin virkistämiseksi päivän ohjelma:

- Aloitimme piirissä tekemällä patsaita rippikouluista ja niiden jättämistä päällimmäisistä fiiliksistä.
- Pienissä ryhmissä tehtiin valokuvia rippikouluista. Yksi kuva oli jes!-hetki, toinen kuvasi epäonnistumista ja kolmas oli tilannekuva rippikoulun tohinasta.
- Ryhmissä mietittiin myös mitä uutta rippikouluvuosi oli opettanut ja mitä haluaisi jakaa toisille, sekä mikä oli jäänyt vaivaamaan ja mihin tarvittaisiin lisävinkkejä. Näihin ongelmakohtiin toiset ryhmät saivat sitten pohtia ehdotuksia.
- Mukaansa jokainen tiimi sai vielä kyselylomakkeen rippikoulua ja siinä käytettyjä materiaaleja koskien.

Antamasi palaute on tärkeää, yritäthän siis löytää hetken aikaa sen antamiseksi. Voit antaa palautetta vapaasti tai vastaamalla seuraaviin kysymyksiin palautepäivästä:

- Koetko päässeesi kertomaan palautteesi? Tulitko mielestäsi kuulluksi?
- Koetko oivaltaneesi jotain uutta?

- Saitko jotain uutta mitä voit tulevaisuuden työssäsi hyödyntää?
- Mitä asioita koit onnistuneiksi ja mitä taas epäonnistuneiksi palautepäivässä? Mitä olisit kaivannut lisää/vähemmän?
- Koetko päivän tarpeelliseksi?

Olisin kiitollinen jos vastaat ja lähetät palautteesi minulle tähän osoitteeseen (hanna.lindholm@student.diak.fi). [Nina tulee takaisin äippälomalta, niin multa loppuu sijaisuus ja samalla evl-posti. Ei mene sitten viestit hukkaan.]

Vastaamalla avustat tulevien palautepäivien lisäksi myös opinnäytetyöni valmistumista.

Lumisateisesta syksystä kiittäen kirjoittaa

Hanna

LIITE 5 Ohjaavien isosten kysely kehittämispäivästä

Heip!

Olit ehkä mukana rippikoulutyön palautepäivässä Hakunilan kirkon rippikoulusalissa. Siellä oli vähän pitsaa ja valikoitunut joukko tämän vuoden ohjaavia isosia. Muistuuiko mieleen?

Jos ei, niin et välttämättä ollut mukana. Palautetta on päivästä tällöin ehkä vaikeampi antaa, mutta toivon että pohtisit kuitenkin kysymyksiä siitä kannasta kuin osaat ja kykenet. Voit näin päästä vaikuttamaan ensi vuoden juttuihin yhtä lailla.

Tuokio järjestettiin, jotta jokaisella olisi mahdollisuus päästä jakamaan rippikoulukuulumisia ja muistoja kuluneelta vuodelta. Nämä palautteet on jo viety eteenpäin ja vaikuttavat toivottavasti tuleviin rippikouluihin, jotka onkin nyt jo hurjassa vauhdissa. Päivän suunnittelu ja toteutus oli kuitenkin minun vastuullani ja osa opinnäytetyötäni. Nyt toivoisinkin, että voisit ottaa hiukan aikaa ja muistella tuota yhteistä tuokiotamme.

Ja jos et päivässä ollut, niin toivon sinun kuitenkin pohtivan kysymyksiä tulevaisuutta silmällä pitäen.

Muistin virkistämiseksi päivän ohjelma:

- Aloitimme piirissä tekemällä patsaita rippikouluista ja niiden jättämistä päälimmäisistä fiiliksistä.
- Pienen porinatuokion jälkeen tehtiin valokuvia/eläviä patsaita rippikouluista ja sen muistoista.
- Jokainen sai kertoa mielestään omat hyvät ja kehitystä vaativat puolensa ohjaavana isosena taputuksien säestämänä.
- Ryhmissä mietittiin mikä ohjaava isonen on; minkälaisia tehtäviä kuuluu ohjaavalle isoselle? mitä ohjaavalta isoselta tunnutaan vaativan? Mitä haluaisi itse tehdä ohjaavana isosena? Missä asioissa kaipaa tukea tai vinkkejä?
- Ryhmien pohdinnoista koottiin ohjaavan isosen käyttöohjeet tuleville rippikoulutyöntekijöille.

Antamasi palaute on tärkeää, yritähän siis löytää hetken aikaa sen antamiseksi. Voit antaa palautetta vapaasti tai vastaamalla seuraaviin kysymyksiin palautepäivästä:

- Pääsitkö kertomaan palautteesi? Tulitko mielestäsi kuulluksi? [Mitä palautetta haluaisit antaa työntekijöille viime vuodesta tai muustakin?]
- Mitä uutta oivalsit?
- Mitä uutta opit? Ohjaavan isosen työstä tai itsestäsi?
- Mitä asioita koit onnistuneiksi ja mitä taas epäonnistuneiksi palautepäivässä? Mitä olisit kaivannut lisää/vähemmän?
- Koetko päivän tarpeelliseksi? [Minkälaisista asioista koet tarpeelliseksi puhua ennen/jälkeen rippikoulujen alkamista?]

Olisin kiitollinen jos vastaat ja lähetät palautteesi minulle sähköpostiin hanna.lindholm@student.diak.fi tai facebookin kautta [vastaa kuitenkin niin, että vastauksesi ei näy kaikille tämän viestin saajille].

Vastaamalla avustat tulevien palautepäivien lisäksi myös opinnäytetyöni valmistumista.

Lumisateesta kiittäen kirjoittaa

Hanna